

Pengaruh Knowledge Management, Budaya Organisasi, Efisiensi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Desy Yanti^a, Maria Christiana Iman Kalis

^aMahasiswa Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura

^bDosen Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura

*Email : b2041212037@student.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *knowledge management*, budaya organisasi dan efisiensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini memiliki 4 variabel, yaitu *knowledge management*, budaya organisasi, efisiensi diri sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel penelitian 67 responden menggunakan teknik sensus. Metode pengambilan sampel dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 26.0. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan efisiensi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di sektor pemerintahan dapat juga dilakukan di sektor swasta. Keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan gejala sesungguhnya.

Kata kunci: *Knowledge Management*, Budaya Organisasi, Efisiensi Diri, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi baik dari sektor pemerintah maupun swasta saat ini dihadapkan dengan tantangan global, kompleksitas kompetisi, cepatnya perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal organisasi, serta tantangan era *society 5.0* erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang bertalenta digital. Sehingga diperlukan respon organisasi secara massif dan intensif agar dapat menghadapi tantangan serta berdampak pada realitas tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya (Arihaha dan Nurfadillah 2018). Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dalam upaya memaksimalkan pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Menurut Ruky (2003) mengatakan bahwa karakteristik atau ciri-ciri sumber daya manusia berkualitas

adalah (1) memiliki pengetahuan penuh tentang tugas dan tanggungjawab (2) memiliki pengetahuan yang diperlukan terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh. (3) mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan (4) bersikap produktif, inovatif atau kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya. Penjelasan

tersebut memperkuat betapa pentingnya asset tidak berwujud (*intangible resources*) seperti pengetahuan dalam kaitannya mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil positif bahwa *knowledge management* sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia Torabi (2016) dan didukung hasil penelitian lain yang menyatakan semakin baik pengetahuan personal yang dimiliki pegawai kemudian pengaplikasian prosedur kerja yang diterapkan dengan baik dan didukung dengan teknologi maka semakin meningkat kinerja pegawai itu sendiri Arilaha dan Nurfadillah (2018).

Selain pengetahuan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan adalah budaya organisasi. Secara umum budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, perlakuan, kepercayaan, pegangan, sikap dan adat istiadat yang sama-sama dijalankan oleh sebuah kelompok organisasi. Implementasi nilai-nilai budaya organisasi diharapkan akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga kinerja karyawan meningkat.

Efisifikasi diri dalam seorang pegawai akan mendorong peningkatan kemampuan dan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik. Seorang pegawai yang memiliki efisifikasi yang tinggi akan berupaya mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Adanya keyakinan dalam diri pegawai inilah memberikan dampak keuntungan bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Chen *et al.* (2004) efisifikasi diri adalah konsep yang terkait terhadap perilaku manusia, tingkat usaha yang dilakukannya dan kegigihan seseorang. Hal ini didukung pada penelitian Ratnasari dan Yusnita (2018) dimana karyawan yang memiliki keyakinan bahwa ia dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Berdasarkan penjelasan diatas, hubungan pengaruh *knowledge management*, budaya organisasi, efisifikasi diri terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh korelasi yang positif serta didukung kesamaan hasil penelitian sebelumnya. Ini menjadi penting untuk dianalisa mengingat objek penelitian yang digunakan berbeda serta adanya penambahan variabel bebas efisifikasi diri. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah *knowledge management*, budaya organisasi, efisifikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Knowledge management menjadi penting untuk organisasi maupun institusi karena asset organisasi bukan lagi sekedar hanya gedung bangunan, peralatan dan mesin, melainkan *knowledge*. Organisasi harus mampu mengidentifikasi sumber *knowledge* yang tersedia dan penting bagi organisasi. Menurut Drucker (dalam Tobing 2007) *knowledge management* merupakan pendekatan- pendekatan sistematis yang membantu munculnya dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Aktivitas suatu organisasi tidak terlepas dari menerima informasi dan pengetahuan dari internal maupun eksternal. Pengetahuan yang diterima akan lebih bermanfaat jika pengetahuan yang dimiliki digabungkan dengan pengetahuan baru yang diharapkan akan berkembang menjadi budaya sharing. Menurut Nawawi (2012) beberapa istilah KM, sebagai berikut:

- a. *Tacit knowledge* yaitu pengetahuan yang terletak di otak atau melekat dalam diri seseorang yang diperolehnya melalui pengalaman dan pekerjaan.
- b. *Explicit knowledge* yaitu segala bentuk pengetahuan yang sudah direkam dan didokumentasikan sehingga lebih mudah didistribusikan dan dikelola.
- c. *Intellectual Capital* yaitu pengetahuan yang mentransformasikan bahan-bahan mentah dan membuatnya menjadi bernilai, yang terdiri atas *human capital*, *structural capital* dan *costume capital*.

Menurut Sundari (dalam Arilaha dan Nurfadillah 2018) strategi penerapan manajemen pengetahuan mencakup 3 (tiga) aspek:

- a. *People*, merupakan aspek yang utama dalam kontribusinya terhadap manajemen pengetahuan. Peran dari *people* disini sangat penting untuk kontribusi sebagai penghasil pengetahuan itu sendiri dan penyebar pengetahuan.
- b. Proses, merupakan salah satu bagian dari manajemen pengetahuan strategi. Proses merupakan hal yang berhubungan dengan proses pengambilan (*capture*) nilai-nilai pengetahuan ke dalam suatu media dan kemudian didistribusikan ke setiap individu lainnya untuk digunakan kembali.
- c. Teknologi, merupakan aspek ketiga yang menjadi sebuah alat dalam mendukung unsur *people* maupun proses berjalan dengan benar. Aspek teknologi merupakan suatu *enabler* terjadi suatu pengelolaan pengetahuan,

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya nilai-nilai budaya dalam sebuah organisasi diharapkan diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2017) fungsi dari budaya organisasi adalah menawarkan suatu sistem bersama mengenai arti, di mana menjadi dasar untuk komunikasi dan pemahaman bersama. Jika fungsi ini tidak direalisasikan dalam suatu cara yang layak, budaya mungkin secara signifikan mengurangi efisiensi organisasi.

Setiap orang memiliki keahlian dan keterampilan yang berbeda-beda, terdapat 2 (dua) kemungkinan yang terjadi apakah karyawan mampu atau tidak menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Jika seorang karyawan memiliki efisifikasi diri yang baik dan tinggi maka akan berdampak secara psikologis merasa mampu dan yakin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Meskipun dalam situasi atau keadaan tertentu pekerjaan itu sesuatu yang baru dan belum pernah dilakukan, maka karyawan akan tetap berusaha mencari jalan keluar untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Menurut Bandura (dalam Maulana 2016) pengertian efisifikasi diri adalah kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Sementara menurut Santrock (dalam Maulana 2016) merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efisifikasi diri dalam diri seseorang menurut Bandura (dalam Ninda 2021) menyatakan banyak hal yang mempengaruhi efisifikasi diri pada individu yaitu: (1) pengalaman menguasai sesuatu merupakan sumber paling berpengaruh terhadap efisifikasi diri, seperti performa masa lalu, secara umum performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, dan hal ini mempunyai 6 (enam) dampak yaitu meningkatkan efisifikasi diri secara proporsional, tugas dapat diselesaikan dengan baik, menurunnya kegagalan, kegagalan tidak menimbulkan emosi, kegagalan mengukuhkan rasa menguasai diri, kegagalan yang terjadi mempunyai dampak yang sedikit. (2) *modelling* secara sosial secara umum dampaknya tidak sekuat yang diberikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level efisifikasi diri, tetapi mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efisifikasi diri. (3) persuasi sosial dampak dari sumber ini cukup terbatas, tetapi di bawah kondisi yang tepat, persuasi diri orang lain dapat meningkatkan dan menurunkan efisifikasi diri (4) kondisi fisik dan emosional, dimana kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Emosional yang kuat biasanya mengurangi performa saat orang mengalami ketakutan yang kuat dan kecemasan atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efisifikasi yang rendah.

Selanjutnya, aspek efisifikasi diri pada setiap individu akan berbeda satu sama lain, individu ke individu lain berdasarkan 3 (tiga) dimensi. Menurut Bandura (dalam Kurniawati dan Elisabet 2021) yang berjudul *guide* untuk membangun skala efisifikasi diri, jelas bahwa ketiga dimensi ini adalah yang paling akurat untuk menjelaskan efisifikasi diri seseorang. Berikut adalah ketiga dimensi tersebut, yaitu:

a. Tingkat kesulitan tugas (magnitude)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu melakukannya. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efisifikasi diri dapat dibatasi pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan yang paling sulit, sesuai dengan kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang diperlukan di setiap tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi untuk memilih perilaku yang dianggap mampu melakukan dan menghindari perilaku itu di luar kemampuan seseorang.

b. Kekuatan (*strenghth*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau harapan individu tentang kemampuannya. Harapan yang lemah mudah terpengaruh oleh pengalaman yang tidak mendukung. Di sisi lain, harapan yang kuat mendorong individu untuk tetap dalam bisnisnya, meskipun dia mungkin menemukan pengalaman yang kurang mendukung.

c. Generalisasi (umum)

Dimensi ini berkaitan dengan bidang perilaku yang luas dimana individu merasa percaya diri dalam kemampuan mereka. Sehubungan dengan keyakinan individu akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas dalam berbagai kegiatan..

Kinerja pegawai negeri menjadi sorotan masyarakat sejak dahulu hingga saat ini. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Organisasi harus merumuskan aspek pengukuran yang tepat dalam memberikan penilaian kepada pegawai. Menurut Bernaddin dan Russel (dalam Sumardjo dan Priansa 2018) menyatakan 6 (enam) kriteria utama kinerja yang dapat dilihat dari pegawai yaitu:

1. Kualitas merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang paling berkualitas
2. Kuantitas merupakan besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya merupakan tingkat dimana penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.
5. Kebutuhan pengawasan merupakan suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
6. Pengaruh interpersonal merupakan tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self esteem*, *goodwill*, dan kerjasama antara sesama rekan kerja maupun dengan pegawai level lebih rendah.
7. Aspek kinerja menjadi hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Jika pegawai memiliki kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi ke depan sehingga tujuan dapat tercapai. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja dari pegawai. Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto dan Cahyono 2005) menjelaskan bahwa terdapat 2 (dua) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu (1) variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, keperibadian dan sikap (2) variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu: a. faktor sosial dari organisasi meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial b. faktor fisik dan pekerjaan, meliputi:

metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyalinan dan temperatur. Sedangkan menurut Mondy, Noe, Premaux (dalam Sumardjo dan Priansa 2018) kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

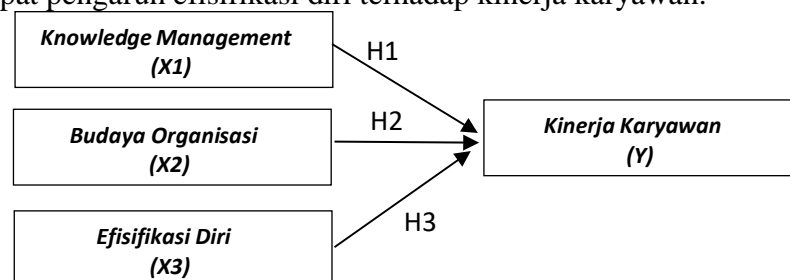
1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*inisiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan, kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperative*)
Kerjasama berakitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dan dengan orang lain.

Berdasarkan teori diatas dan hasil paradigma penelitian terdahulu, maka perumusan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh efisifikasi diri terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif yang menekankan pada penentuan sebab akibat. Penelitian ini disusun untuk meneliti adanya hubungan sebab akibat antar variabel yaitu *knowledge*

management, budaya organisasi dan *efisifikasi diri* dan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung pada karyawan. Kuesioner diberikan skor dalam bentuk skala likert.

Populasi menurut Hartono (2019) adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan semua subyek penelitian sebagai sumber data, sehingga hasil penelitiannya disebut dengan penelitian populasi. Populasi penelitian ini adalah 67 pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Sementara sampel menurut Hartono (2019) menyatakan bahwa kesalahan dalam menentukan sampel akan berdampak pada kesalahan dalam membuat kesimpulan hasil penelitian. Oleh karena itu, seorang peneliti harus benar-benar mengikuti prosedur yang benar dalam menentukan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan yaitu teknik sensus dengan jumlah responden 67 orang.

Variabel independent yaitu *knowledge management* merupakan suatu proses dimana institusi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat diharapkan mampu untuk *capture* seluruh data, informasi, laporan yang dihasilkan baik oleh individu maupun antar bagian dalam organisasi. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel *knowledge management* yaitu manusia, proses dan teknologi Sundari (dalam Arilaha dan Nurfadillah 2018).

Variabel kedua dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, indikator yang digunakan untuk meneliti variabel budaya organisasi yaitu inovasi, perhatian rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas mengacu pada Robbins dan Coulter (2016).

Variabel independent ketiga yaitu efisifikasi diri, dimana ada 3 (tiga) indikator yang digunakan yaitu level, *streght* dan generalisasi Banduran (dalam Kusmaryani 2021).

Kinerja pegawai sebagai variabel dependen merupakan aktivitas pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi. Indikator yang digunakan adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama Mondy, Noe, Premeaux (dalam Sumardjo dan Priansa 2018).

Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument dan model regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan (1):

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = *Knowledge Management*
- X2 = Budaya Organisasi

- X3 = Efisifikasi Diri
- α = Konstanta
- b1,b2,b3 = Koefisien Regresi
- ε = Varibel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden untuk menggambarkan masing-masing karakteristik karyawan yang didasarkan pada jenis kelamin, umur, status,

pendidikan dan golongan dan lama bekerja, dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	56,72
	Perempuan	29	43,28
Usia	< 30 tahun	1	1,50
	Antara 31–40 tahun	7	10,45
	Antara 41–50 tahun	26	38,80
	'> 50 tahun	33	49,25
Pendidikan	S2	7	10,45
	S1	31	46,27
	D III	2	2,98
	SMA/SMK	26	38,80
	SMP	0	0
	SD	1	1,50
Golongan	IV	6	8,95
	III	44	65,67
	II	16	23,88
	I	1	1,50
Lama Bekerja	< 5 tahun	1	1,50
	Antara 5–10 tahun	5	7,46
	Antara 11–20 tahun	41	61,19
	Antara 21–35 tahun	20	29,85

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 1 dapat dilihat dari 67 responden, sebanyak 38 orang (56,72%) berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang (43,28%) berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden dilihat dari usia responden menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 1 orang (1,50%), responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 7 orang (10,45%), responden berusia antar 41-50 tahun sebanyak 26 orang (38,80%), sedangkan responden berusia diatas 51 tahun sebanyak 33 orang (49,50%).

Karakteristik responden dilihat dari pendidikan menunjukkan bahwa responden mayoritas responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak

31 orang (46,27%). Selanjutnya diikuti dengan responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 26 orang (38,80%), Magister S2 sebanyak 7 orang (10,45%), Diploma DIII sebanyak 2 orang (2,98%), SMP sebanyak 1 orang (1,50%) dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir SMP.

Karakteristik responden dilihat dari golongan menunjukkan bahwa responden dengan golongan IV sebanyak 6 orang (8,95%), selanjutnya responden dengan golongan III sebanyak 44 orang (65,67%), golongan II sebanyak 16 orang (23,88%) dan terakhir golongan I sebanyak 1 orang (1,50%) Karakteristik responden dilihat dari masa bekerja sebagai pegawai negeri sipil menunjukkan telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 1 orang (1,50%). Sementara responden yang telah bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 5 orang (7,46%). Kemudian responden yang telah bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 41 orang (61,19%). Sedangkan responden yang bekerja antara 21-35 tahun sebanyak 20 orang (61,19%).

Uji validitas menurut Priyatno dalam bukunya SPSS (2018) digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Tingkat signifikansi korelasi variabel sebesar 0,05. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $n=67$ tingkat nilai signifikansi 0,05 sehingga diperoleh r_{tabel} 0.240.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	Item1	0.496	0.240	Valid
	Item2	0.639	0.240	Valid
	Item3	0.294	0.240	Valid
	Item4	0.645	0.240	Valid
	Item5	0.494	0.240	Valid
	Item6	0.623	0.240	Valid
	Item7	0.613	0.240	Valid
	Item8	0.710	0.240	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Item1	0.439	0.240	Valid
	Item2	0.540	0.240	Valid
	Item3	0.366	0.240	Valid
	Item4	0.533	0.240	Valid
	Item5	0.530	0.240	Valid
	Item6	0.364	0.240	Valid
	Item7	0.549	0.240	Valid
	Item8	0.418	0.240	Valid
	Item9	0.475	0.240	Valid
0	Item1	0.671	0.240	Valid
	Item1	0.538	0.240	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X3)	Item1	0.538	0.240	Valid

	Item2	0.548	0.240	Valid
	Item3	0.542	0.240	Valid
	Item4	0.655	0.240	Valid
	Item5	0.766	0.240	Valid
	Item6	0.763	0.240	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item1	0.667	0.240	Valid
	Item2	0.746	0.240	Valid
	Item3	0.421	0.240	Valid
	Item4	0.652	0.240	Valid
	Item5	0.606	0.240	Valid
	Item6	0.709	0.240	Valid
	Item7	0.593	0.240	Valid
	Item8	0.581	0.240	Valid
	Item9	0.576	0.240	Valid
0	Item1	0.517	0.240	Valid
1	Item1	0.652	0.240	Valid
2	Item1	0.709	0.240	Valid
3	Item1	0.746	0.240	Valid

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 2, menunjukkan bahwa r hitung semua pertanyaan pada variabel *knowledge management*, budaya organisasi, efisifikasi diri dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel 0,240. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari semua variabel tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala atau yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Menurut Sekaran (dalam Priyatno 2018) menyatakan untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Untuk mengetahui nilai reliabilitas dalam pertanyaan variabel *knowledge management*, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja karyawan dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,702	0,60	Reliabel
Budaya organisasi	0,637		Reliabel
Efisifikasi Dir	0,682		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,874		Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2022

Hasil analisis reliabilitas pada instrument dengan item *knowledge management* (X1) menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,702, item budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,637, item efisifikasi diri menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,682 dan item kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach alpha* 0,874. Secara keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut reliabel.

Menurut Priyatno dalam bukunya SPSS (2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35720987
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.075
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bawa nilai residual berdistribusi normal sehingga hasil analisis ini dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. menurut Ghozali (2011) tidak terjadi gejala multikoleniaritas jika nilai tolerance >0,100 dan VIF < 10,00.

Tabel 5. Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-50.953	4.102		-12.422	.000		
Knowledge Management	1.222	.091	.560	13.487	.000	.879	1.137
Budaya Organisasi	1.134	.089	.563	12.718	.000	.775	1.290
Efisifikasi Diri	.819	.135	.279	6.052	.000	.713	1.402

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 5, item *knowledge management* menunjukkan nilai toleran 0,879 dan VIF 1,137, item budaya organisasi menunjukkan nilai toleran 0,775 dan VIF 1,290, item efisifikasi diri menunjukkan nilai toleran 0,713 dan VIF 1,402. Secara keseluruhan item memiliki nilai tolerance >0,100 dan VIF <10,00 artinya tidak ada gejala multikoleniaritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Variabel	Hasil	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,947	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,397	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,176	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 6, item *knowledge management* menunjukkan nilai signifikansi 0,947, item budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi 0,397, dan item *self efficacy* menunjukkan nilai signifikansi 0,176. Secara keseluruhan item menunjukkan nilai lebih dari 0,05 artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu residual pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Menurut Ghozali (2011) tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak diantara dua sampai dengan (4-du).

Tabel 7. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 a	.904	.900		2.413	2.187

Sumber: data yang diolah, 2022

Hasil hitung diperoleh nilai Durbin Watson 2,187, du (1,6988), 4-du (2,3012) maka diperoleh persamaan $1,6988 < 2,187 < 2,3012$. Artinya karena nilai Durbin Watson terletak diantara du dan 4-du maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi.

Uji F simultan menurut Ghazali (2011) jika nilai Sig < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Menurut Sujarweni (2014), jika nilai Fhitung > FTabel maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3466.738	3	1155.579	198.518	.000 ^b
	Residual	366.725	63	5.821		
	Total	3833.463	66			

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 8, diperoleh F hitung sebesar $198,518 > F$ tabel 2,55 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel *knowledge management*, budaya organisasi dan efisifikasi diri terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi yang dikembangkan dalam riset ini telah memenuhi kelayakan spesifikasi model (*goodness of fit model test*) sehingga hasil tersebut dapat dilanjutkan ke analisis statistik selanjutnya.

Dalam menilai kebaikan model (*goodness of fit*) dari persamaan regresi yaitu memberikan persentase variabel total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Berikut ini hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.904	.900	2.413	2.187

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0,904 atau 90,4 persen. Hal tersebut menggambarkan bahwa 90,4 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge management*, budaya organisasi, efisifikasi diri.

Uji t parsial dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2011) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Menurut Suharweni (2014), jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dapat diketahui berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-50.953	4.102		-	.000
	Knowledge Managemen	1.222	.091	.560	12.422	.000
	Budaya Organisasi	1.134	.089	.563	13.487	.000
	Self Efficacy	.819	.135	.279	12.718	.000

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 10, menunjukkan hasil model regresi linear berganda variabel independent dan variabel dependen dalam bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 0,560 X_1 + 0,563 X_2 + 0,279 X_3$. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut, maka pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah:

1. Koefisien regresi variabel *knowledge management* (X_1)=0,560. *Knowledge management* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif (searah) artinya semakin meningkat variabel *knowledge management* (X_1) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Tabel 8, juga menunjukkan bahwa *knowledge management* secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $13,487 > 1,998$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis yang menyatakan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2)=0,563. Budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif (searah) artinya semakin meningkat variabel budaya organisasi (X_2) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Tabel 8, juga menunjukkan bahwa budaya organisasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $12,718 > 1,998$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

diterima.

3. Koefisien regresi variabel efisifikasi diri (X_3)=0,279. Efisifikasi diri dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif (searah) artinya semakin meningkat variabel efisifikasi diri (X_3) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Tabel 8, juga menunjukkan bahwa efisifikasi diri secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $6,052 > 1,998$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis yang menyatakan efisifikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel yang diteliti dan dilakukan uji regresi serta uji hipotesis maka disimpulkan:

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan yang dimiliki perusahaan merupakan salah satu kunci agar perusahaan memiliki keunggulan yang kompetitif di era digitalisasi. Data, informasi, video, tutorial, bulletin, laporan, dan sebagainya berkaitan dengan produk yang dihasilkan organisasi harus di *capture* agar organisasi terus berjalan tidak mengalami *stagnan* ketika ada sebagian atau seluruh data organisasi hilang. Pradana, dkk. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa jika variabel *knowledge management* meningkat maka akan meningkatkan kinerja perbaikan, dan sebaliknya. Artinya perusahaan yang berhasil dan efektif adalah perusahaan yang mampu dalam mengelola sumber daya pengetahuan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. *Knowledge management* yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sudah tergolong baik karena dapat menjalankan program-program untuk menunjang kinerja karyawannya. Hal tersebut menunjukkan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Falah dan Prasetya, 2017).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, filsafat dari pendiri perusahaan yang dirumuskan dan diyakini agar dapat diimplementasi kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan memiliki budaya organisasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Ramdhani (2020) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Semakin baik budaya organisasi pada BPR di Bali mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Kawiana, dkk., 2018)

Pengaruh Efisifikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efisifikasi diri akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai namun bagi organisasi. Efisifikasi diri merupakan perasaan positif pegawai memiliki keyakinan bahwa pegawai tersebut mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Level efisifikasi didalam diri seseorang dapat dilihat dari seberapa besar seseorang dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi Effendi (2013). Efisifikasi diri akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Xanthopoulou *et al.* (2009) menemukan bahwa efisifikasi diri berhubungan positif dengan kinerja. Penelitian lain menurut Mukrodi dan Reza (2018) menyatakan efisifikasi diri meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management*, budaya organisasi, efisifikasi diri berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil statistik budaya organisasi, menjadi nilai terbesar artinya budaya organisasi dapat meningkatkan iklim organisasi yang kondusif sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara efisifikasi diri menjadi nilai terendah. Pimpinan dapat melakukan upaya pengembangan dan peningkatan kapasitas pegawai sehingga kemampuan karyawan bertambah dan berdampak pada rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian dilakukan pada sektor pemerintahan, dapat dikembangkan kepada sektor lain seperti industri, untuk dapat menjelaskan kebenaran fenomena *knowledge management*, budaya organisasi, efisifikasi diri terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan gejala sesungguhnya.

REFERENSI

- Arilaha, Muhammad Asril dan Nurfadillah, Farah. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi*. Vol. 6, No.1, 1-97.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self- evaluations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 375–395.
- Efendi, R. (2013). Self efficacy: Studi indigenus pada guru bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2)
- Falah, Ahmad Sahas Nur dan Prasetya, Arik. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol. 50 No. 4 (192-198).
- Ghazali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Hartono. (2019). *Metode Penelitian Dilengkapi : Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM® SPSS® Statistics Version 25*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Jufrizen dan Rahmadhani, Khairani Nurul. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset dan Bisnis Dewantara*. Vol. 3 No 1.
- Kawiana, I Gede Putu, dkk., 2018. The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction Personality, And Organizational Comitment Towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vo. 5 No 3 2018 Page 34-35
- Kurniawati, Ina dan Siahaan, Elisabet. (2021). Influence of Creativity, Self Efficacy, and Social Skills Toward Performance of Banking Employees. *Journal of Management and Solution Analytical*. Vol. 2 No.1.
- Maulana, Robi. 2016. Dimensi Self Efficacy (Efisifikasi Diri) Menurut Para Ahli. Psikologi Hore dari <https://www.psikologihore.com/self->

efficacy-efikasi-diri/

- Nawawi, Ismail. (2012) *Manajemen Pengetahuan Knowledge Management*. GhaliaIndonesia: Bogor.
- Ninda, Nofila Yusra. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. UIN SUSKA RIAU.
- Pradana, Mahir, dkk. (2021). The effect of knowledge management on performance abasic pls approach proceedings of the 11 th annual international conference on industrial engineering and operations management Singapore march, 7-11, 2021.
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Ratnasari, Hani dan Yusnita, Nancy. (2018). Analisis Efisiensi Diri Dengan Kinerja Karyawan pada PT Metraplaza. Jurnal ilmiah manajemen fakultas ekonomi (JIMFE). Vol. 4 No. 1,
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani. Erlangga: Jakarta.
- Ruky, H Achmad. (2003). Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aidtama: Bandung.
- Suharto dan Cahyono, Budhi. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1.
- Sujarweni, V Wiratna. 2014. SPSS untuk Penelitian. Pustakan Baru Press: Yogyakarta.
- Sumardjo, Mahendro dan Priansa, Doni Juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta: Bandung.
- Tobing, Paul L. (2007). *Knowledge Management : Konsep Arsitektur dan Implementasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Torabi, Mir Hamid Reza. (2016) An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Journal Behavioural and Sciences*. Vol. 230 , 471- 481.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2009), "Working in the sky: a diary study on work engagement among flight attendants", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 13 No. 4, pp. 345- 356.