

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI *KNOWLEDGE SHARING*, PELATIHAN DAN KOMPETENSI

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja

Email: chayudiprastiwi@gmail.com

Artikel info

Keywords:

Knowledge Sharing, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Abstract. *The results of this study stated that the parameter coefficient value of the effect of Knowledge Sharing on Employee Performance was positive and significant where the coefficient value was 0.542 and t value was 6.568 which turned out to be greater than t table 1.96 with a significant level of $0.000 < 0.50$, the relationship between Training on Employee Performance is positive and significant where the coefficient value is 0.302 and t value is 3.400 with a significant level of $0.001 < 0.50$, the effect of Competency on Employee Performance is positive and significant where the coefficient value is 0.160 and the value of t is 2.499 which turns out to be greater than t table 1.96 with a significant level of $0.013 < 0.50$. So it can be concluded that the value of the positive coefficient and the value of t is greater than t table then it can be stated that the results of this study are significant so the first to third hypothesis is accepted.*

Abstrak. *Hasil Penelitian dalam penelitian ini menyatakan bahwa nilai koefisien parameter dari pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,542 dan nilai t sebesar 6,568 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,50$, hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,302 dan nilai t sebesar 3,400 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,50$, pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,160 dan nilai t sebesar 2,499 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,50$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Nilai koefisien positif dan nilai t lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini signifikan jadi hipotesis pertama sampai dengan ketiga diterima.*

Corresponden author:

Email:

chayudiprastiwi@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya unit kerja yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling vital untuk mendukung aktivitas sentral dalam

upaya pencapaian sasaran strategis suatu unit kerja. Untuk mendukung tujuan strategis dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan unit kerja pada masing-masing pegawai. Menurut Armstrong dan Baron (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis unit kerja. Apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja unit kerja yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas unit kerja pun akan meningkat pula. ditegaskan kembali oleh Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu unit kerja.

Data penilaian kinerja pegawai merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang karena di dalamnya mencakup indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas dan kuantitas serta perilaku pegawai dalam bekerja. Salah satu masalah yang dialami oleh Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng adalah terjadinya pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pelatihan. Menurut Hamalik (2010) Pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian

bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas

dalam suatu unit kerja. Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai kompetensi tertentu yang mampu menunjang kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Selain itu pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain pelatihan dan kompetensi, *Knowledge Sharing* juga mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Lumbantobing (2011) *Knowledge Sharing* merupakan suatu metode atau salah satu langkah yang dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Transformasi pengetahuan individu kepada individu lain merupakan modal utama dalam membangun suatu budaya berbagi pengetahuan. Dalam penelitian ini *Knowledge Sharing* terjadi antara atasan dan bawahan, antar sesama staf pegawai yang mana atasan dapat mengedukasi stafnya dalam pelaksanaan tugas dan antara staf yang sudah berpengalaman dapat memberikan penjelasan pekerjaan yang akan dilakukan kepada staf yang lainnya. Dengan dilakukannya metode ini kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng bisa ditingkatkan sehingga tujuan strategis Dinas maupun Daerah dapat tercapai semaksimal mungkin.

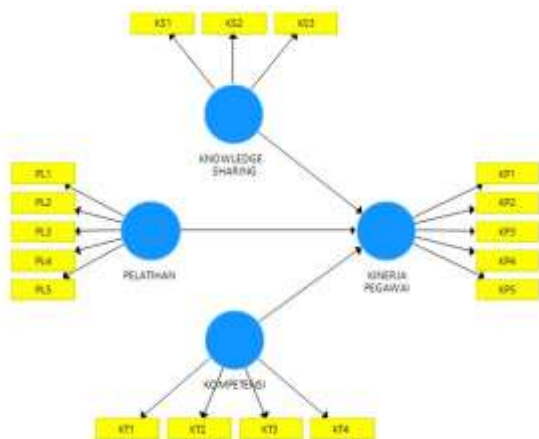
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi,

Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Melur No 31 Singaraja. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 54 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kuisisioner, teknik dokumentasi, dan Teknik Analisis Sem Dengan PLS yaitu Evaluasi Model pengukuran (outer model) dan Evaluasi Model Struktural (Inner Model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

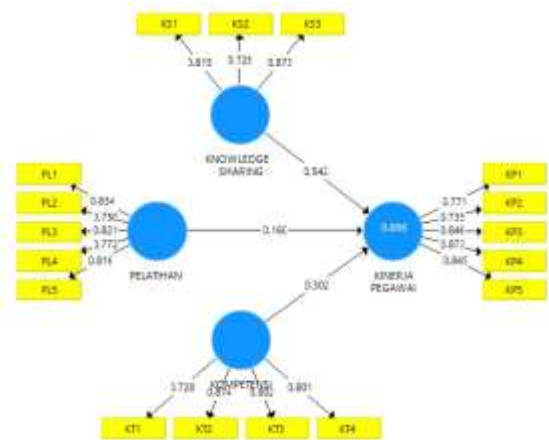
Tujuan penelitian yang telah dirumuskan didepan yaitu ingin mengetahui Pagaruh *Knowledge Sharing*, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Buleleng, maka selanjutnya dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Dari hasil penyebaran kuisisioner pada 54 responden di Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Buleleng.



(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0)
Gambar 1 Model Struktural

Knowledge Sharing (KS), Pelatihan (PL), Kompetensi (KT), dan Kinerja Pegawai (KP) dikatakan layak. Semua Nilai *Knowledge Sharing* (KS) seperti 0,815, 0,728 dan 0,873

berada diatas 0,70. Nilai Pelatihan (PL) yakni 0,834, 0,750, 0,821, 0,772 dan 0,816 berada diatas 0,70. Nilai Kompetensi (KT) yakni 0,728, 0,874, 0,802 dan 0,801 semua berdaras diatas 0,70. Sedangkan Kinerja Pegawai (KP) seperti 0,771, 0,735, 0,846, 0,873 dan 0,845 berada diatas 0,70. Dapat ditunjukkan nilai Perputaran Kas memiliki nilai kolerasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu (KT2) karena memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu 0,874.



(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0)
Gambar 2 Loading Factor

Indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi 0,70 pada variabel yang dituju dibandingkan loading factor kepada variabel lain, tabel menunjukkan bahwa loading factor Kompetensi sebesar (0,803), Pelatihan sebesar (0,799), Variabel Kinerja Pegawai sebesar (0,816), dan *Knowledge Sharing* sebesar (0,807).

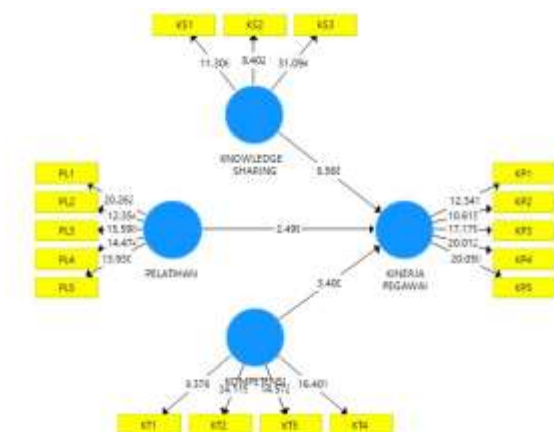
TABEL 1 Nilai *Average Variance Extracted* (Ave)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Pegawai	0,665
<i>Knowledge Sharing</i>	0,652
Komptensi	0,645
Pelatihan	0,639

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai AVE pada keseluruhan variabel diatas 0,50 yang menyatakan bahwa nilai Variabel semua variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid. Semua Variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 dan Composite Reliability diatas 0,70. Nilai Komptensi (KT) Cronbach Alpha (0,816), Composite Reliability (0,879).

Pelatihan (PL) Cronbach Alpha (0,858), Composite Reliability (0,898). Nilai Kinerja Pegawai (KP) Cronbach Alpha (0,873) dan Composite Reliability (0,908). dan nilai *Knowledge Sharing* (KS) Cronbach Alpha (0,733) dan Composite Reliability (0,759). Bisa disimpulkan pada Variabel penelitian ini adalah reliabel.



(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0)

Gambar 3 Inner Model

Hubungan antar variabel menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,542) kemudian variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,302), variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,160). Ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,96) dengan tingkat signifikan dibawah 0,050.

Pembahasan Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis yang sudah dijelaskan (dapat diketahui bahwa pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,542 dan nilai t sebesar 6,568 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,50$ yang menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan Semakin baik *Knowledge Sharing* antar pegawai, maka akan semakin baik kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Prindustrian dan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah hipotesis diterima.

Hasil penelitian diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Leonardo (2017) yang mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maming (2017) yang mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,302 dan nilai t sebesar 3,400 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,50$ yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan Semakin baik kualitas pelatihan pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Prindustrian dan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah hipotesis diterima

Hasil penelitian diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ariyanto (2015) yang mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maming (2017) yang mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,160 dan nilai t sebesar 2,499 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,50$ yang menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan Semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Prindustrian dan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah hipotesis diterima.

Hasil penelitian diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ariyanto (2015) yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jamali (2016) yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Konstruk *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng dan *Knowledge Sharing* memiliki nilai loading factor paling kecil yaitu dengan nilai 0,728, ini menandakan pihak pimpinan sangat perlu memperhatikan *Knowledge Sharing* dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

Konstruk Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan pada

Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

Konstruk Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

Saran

Knowledge Sharing pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng perlu diterapkan dalam setiap perusahaan baik bisnis maupun tidak agar setiap pengetahuan yang dimiliki oleh entitas perusahaan terakomodasi secara tepat dan dapat dimanfaatkan di kemudian hari. Pelatihan memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pegawai perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan diadakannya pelatihan kepada tamu yang berkunjung ke Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng. Kompetensi memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pegawai perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam memberikan kompetensi yang maksimal dalam bekerja pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Jamali. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang*
- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada*

- Armstrong, M. & Baron, A. 2007. *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Dermawan Wibisono, 2005. *Metode Penelitian & Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Gatot, .2014. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul*.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hashim, J. dan Wok, S 2013, *Competence, Performance, and Trainability of Older Workers of Higher Educational Institution in Malaysia*. *Journal of Employee Relations*. Vol. 36 Iss 1 pp. 82-106
- Hooff dan Weenen, 2004 Hooff, V.D., and Weenen, F.L., 2004. " *Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of knowledge sharing.*" *Knowledge and Process Management*, Vol. 11, No. 1, p.13-24.
- Ichwan Azis Sambodo. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi*
- Ilman Ataunur & Eny Ariyanto.2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK*
- Indriyani, Safitri (2015). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture". Dalam http://eprints.uny.ac.id/29859/1/SafitriIndriyani_10408144039.pdf. Didownload pada tanggal 12 Oktober 2016 Pukul 20:21 WIB.
- Jogiyanto, 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kintan & Dwi Kartikasari .2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Karyawan pada PT. Epson Batam*. *Jurnal. Politeknik Negeri Batam*
- Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio & Sonny Gerson Kaparang. 2017. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara*
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paul L. Tobing. .2007. *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi, Graha Ilmu*
- Raden Ayu Yawmillisa, Sumardi & Jumidah Maming. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan dan Sharing Knowledge terhadap Penerapan Knowledge Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen Human Resources PT Vale Indonesia, TBK*.

- Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya, 2014, *Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol1, No2 Oktober*.
- Rothwell, S. 2002. *Human Resource Planning*. In J. Storey (ED). *Human Resource Management: A Critical Text*. London: Routledge
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunyoto, Suyanto 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardani, Eko N .2016. *Learning Media Using Wayang Wong To Introduce Local Wisdom Of Javanese Culture For The Srudents Of Indonesian Language for Foreign Learners*. *Journal Of Arts ,Science & Commerce, Vol.7 Issue-3, Juli 2016*. E-ISSN 2229-4686-ISSN 22314172. WWW.e journal com/Journal Penelitian Pendidikan Manajemen html.(Di unduh 03 Maret 2017 jam 2:24).