

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KEPEMIMPINAN SERTA
IMPLIKASINYA PADA KINERJA PPPK KOTA BEKASI****Fajar Cahyo Utomo****Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
fajarcahyoutomo@unkris.ac.id**

Abstract: *This study is conducted to meet the public demand for good public services and the equal to the developed countries, for it is strongly necessary to have professional state apparatus. The variables studied in this research are knowledge and leadership management which associated with PPPK performance in City Government of Bekasi. This research was designed to examine the possibility of causal relationship between variables . The analysis method in this study is using path analysis. The process of collecting data using survey techniques, conducted by submitting statements to respondents in written form or closed questionnaire. Population in this research are PPPK employees in city Government of Bekasi which consists of 98 officer of PPPK that using simple random sampling. The results showed that knowledge management have an indirect effect on PPPK performance, while the leadership is significantly have a direct effect on it. Simultaneously, both variables have a significant effect on PPPK performance. Leadership can not be an intervening variable between knowledge management and PPPK performance, because the value of the total knowledge management influence through leadership is smaller than the value of direct influence on the performance of PPPK.*

Keyword: *Knowledge Management; Leadership; PPPK performance*

PENDAHULUAN

Jumlah penduduk sebesar 225 juta jiwa menjadikan negara ini negara dengan penduduk terpadat ke-4 di dunia serta sebagian besar penduduk Indonesia berpendapatan menengah dan memiliki tingkat pendidikan yang saat ini relatif semakin tinggi, mempunyai kehidupan politik yang semakin demokratis, serta rakyat yang punya kesadaran politik semakin tinggi. Dalam kondisi seperti tersebut, masyarakat Indonesia akan semakin menuntut pelayanan publik yang semakin baik, semakin terjangkau dan

semakin bermutu tinggi, antara lain mutu pelayanan pendidikan, pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi, dan sarana prasarana transportasi yang lebih baik. Untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang setara dengan negara maju lainnya sangat diperlukan aparatur negara yang profesional, mampu, menggalang kemitraan dengan pihak swasta, berkinerja tinggi, akuntabel, sehingga perlu dijamin tingkat kesejahteraannya.

Peningkatan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari peran aparatur itu sendiri. Dalam meningkatkan aparatur

negara yang profesional maka pemerintah pun melakukan pembahasan-pembahasan untuk melakukan perubahan terhadap Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersebut. Saat ini Undang-Undang yang berlaku dalam kepegawaian adalah UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

UU ASN terdapat hal yang baru terkait manajemen SDM yaitu adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK ini merupakan pegawai yang dikontrak Pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Dalam naskah akademis penyusunan UU ASN disampaikan bahwa PNS dan PPPK diharapkan dapat menciptakan pegawai yang memiliki Independensi, netralitas, berkompentensi, memiliki produktivitas kerja, berintegritas, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik sehingga efektivitas pemerintahan meningkat, pelayanan publik semakin baik, kesejahteraan pegawai dan pensiunan pegawai yang memadai.

PPPK merupakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki tingkatan berbeda dengan PNS. PPPK merupakan pegawai yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu oleh pemerintah sedangkan PNS adalah pegawai tetap dengan batas usia pensiun 58 tahun atau sesuai peraturan perundangan. Jika honorer atau pegawai

lain untuk bisa menjadi PNS harus melalui tes seleksi CPNS, sama halnya dengan PPPK yang harus melakukan tes secara bersamaan dengan ketentuan yang berlaku. Tidak semua honorer bisa langsung diangkat menjadi PPPK, tetap ada prosedur yang harus dilakukan dan dijalani.

Kota Bekasi yang merupakan daerah penunjang dan merupakan 'jembatan' masuk/akses untuk menuju ke Ibu Kota Negara Indonesia saat ini memiliki jumlah PPPK sebanyak 5.279 pada tahun 2015 (BPS Kota Bekasi, 2016). Besarnya jumlah PPPK tersebut merupakan tantangan yang dihadapi dan harus mampu memanfaatkan peluang dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja PPPK tersebut. Faktor eksternal seperti halnya era globalisasi saat ini, yang banyak diwarnai dengan maraknya inovasi yang ditandai pula dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan Faktor internal antara lain adalah pengetahuan, sikap, perilaku, kepemimpinan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada, dan yang tak terlepas adalah sarana dan prasarana penunjang yang dipergunakan pada setiap aktivitasnya, serta metode yang dipergunakan menggerakkan roda organisasi pemerintahan Kota Bekasi dalam rangka mencapai tujuannya.

Penelitian ini memfokuskan pengamatan pada variabel kinerja PPPK yang dipengaruhi oleh variabel manajemen pengetahuan dan variabel kepemimpinan. Tujuan penelitian adalah untuk menguji secara empiris : 1) pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja PPPK; 2) pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepemimpinan; 3) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PPPK; 4) pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja PPPK melalui variabel kepemimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

Bukowitz & Williams (2004) mengemukakan bahwa Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan suatu proses di mana organisasi menghasilkan kekayaan yang bersumber pada intelektual atau bertumpu pada aset-aset pengetahuan. Lebih jauh Bukowitz mengemukakan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi merupakan perpaduan pengetahuan individu dan pengetahuan kelompok yang dikelola untuk menjadi keunggulan dari organisasi tersebut. Indikator manajemen pengetahuan menurut Soleh (2011) adalah identifikasi pengetahuan, refleksi pengetahuan, berbagai pengetahuan dan penggunaan pengetahuan.

Fiedler (1967) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memberikan pengarahan dan koordinasi kepada bawahan (anggota organisasi) dalam mencapai tujuan organisasi, serta kesediaan untuk menjadi penanggung jawab utama dari kegiatan kelompok yang dipimpinya. Indikator yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan adalah bersifat adil; Memberikan sugesti; Mendukung tercapainya tujuan; Katalisator; Menciptakan rasa aman; Sebagai duta organisasi; Sumber informasi dan Bersikap menghargai (Wahjosumidjo, 1994).

Menurut Bernardin dan Russell (1993) kinerja pegawai adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja PPPK adalah target, sasaran kerja, hasil manfaat yang dicapai dan perilaku pegawai (UU No.5 pasal 100, 2014).

METODOLOGI

Rancangan penelitian ini disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (kausalitas). Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) analisis ini digunakan dengan tujuan untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel

eksogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel *intervening* atau variabel antara, disamping itu analisis jalur mampu mengukur hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2008). Proses pengumpulan data ini menggunakan teknik survei, dimana pengumpul data dilakukan dengan mengajukan pernyataan kepada responden dalam bentuk tertulis atau kuesioner (Sanusi, 2011). Butir pernyataan bersifat tertutup (*multiple choice*) dengan menggunakan skala *liker*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPPK di Kota Bekasi, penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan α 10% (98 pegawai PPPK). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *simple random sampling*.

PEMBAHASAN

Seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini terkait dengan variabel eksogen dan endogen dalam penelitian ini seluruhnya telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner telah *valid* dan *reliable*.

Fakta lapangan menyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan secara umum lebih mengarah kepada jawaban

sangat setuju dengan nilai *grand mean* sebesar 4,57 atas aspek-aspek yang terkait dengan identifikasi pengetahuan, refleksi pengetahuan, berbagai pengetahuan dan penggunaan pengetahuan.

Arah jawaban responden mengarah kepada setuju dengan nilai *grand mean* 3.86 bahwa kepemimpinan dari pemimpin ditempat kerja mereka relatif telah bersifat adil, mampu memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, dapat sebagai katalisator, mampu menciptakan rasa aman, sebagai bagian dari organisasi, sumber informasi dan bersikap menghargai.

Nilai *grand mean* variabel kinerja PPPK sebesar 4.17 atas tanggapan 98 responden lebih mengarah kepada setuju bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai PPPK di Kota Bekasi. Dimana penilaian responden ini ditujukan pada aspek target, sasaran kerja, hasil manfaat yang dicapai dan perilaku pegawai.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian apakah model yang terbentuk layak digunakan sebagai model yang berperilaku sebagai model prediktor, artinya penduga yang dihasilkan merupakan penduga yang benar, tidak bias dan dapat diprediksikan. Untuk mengetahui kelayakan model yang dihasilkan dalam suatu hubungan simultan,

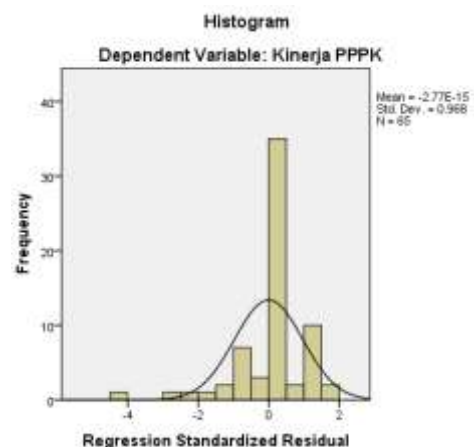
model dapat diuji dengan menggunakan 3 asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keempat asumsi tersebut adalah asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas dan linearitas. Berikut ini adalah pengujian kelayakan model terhadap asumsi-asumsi BLUE (Kutner, et al, 2005). Namun pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 pengujian yaitu asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas yang didasarkan pada pendapat Azwar (2000) yang menyatakan bahwa dalam analisis statistika terhadap subjek penelitian, komputasi koefisien korelasi dan persamaan regresi pada data sampel akan selalu valid untuk menggambarkan hubungan linier yang ada serta memakainya untuk prediksi pada data sampel yang bersangkutan.

Pengujian multikolinearitas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) diperoleh nilai VIF untuk variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian adalah 1.807 (manajemen pengetahuan) dan 1.795 (kepemimpinan). Nilai tersebut memiliki arti bahwa model tidak terdapat atau tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10.

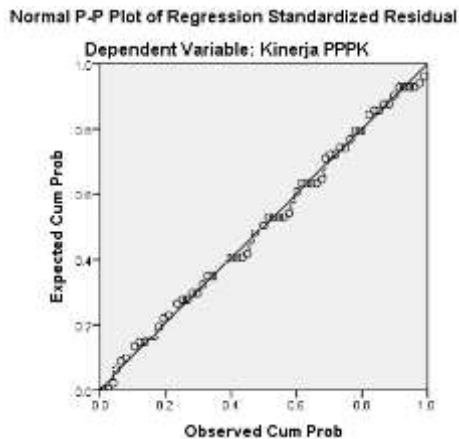
Menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini

digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai α (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Adji, 2012). Hasil pengolahan menunjukkan bahwa probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel bernilai 1.000 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alphanya.

Uji Normalitas dilakukan guna melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik *histogram* dan grafik *P Plot*. Hasil pengujian menggunakan grafik tersaji sebagai berikut :



Melihat grafik *histogram* diatas dapat disimpulkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogtam*-nya menunjukkan pola distribusi normal.



Grafik *P Plot* menunjukkan penyebaran titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mendekati garis diagonal, maka dapat dinyatakan model tidak menyalahi asumsi normalitas.

Uji hipotesis pertama, menyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PPPK dapat dibuktikan dengan melakukan Uji T dimana nilai probability sig = 0.000 dan jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka sig = 0.000 < 0.05. Dengan demikian, manajemen pengetahuan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja PPPK. Dimana besarnya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja

PPPK adalah sebesar 0.121. Nilai kontribusi antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja PPPK adalah sebesar 0.977 (R^2) sisanya sebesar 0.023 di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji hipotesis kedua, menyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepemimpinan dapat dibuktikan dengan melakukan Uji T dimana nilai probability sig = 0.001 dan jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka sig = 0.001 < 0.05. Dengan demikian, manajemen pengetahuan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepemimpinan. Dimana besarnya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepemimpinan adalah sebesar 0.227. Nilai kontribusi antara manajemen pengetahuan terhadap kepemimpinan adalah sebesar 0.987 (R^2) sisanya sebesar 0.013 di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

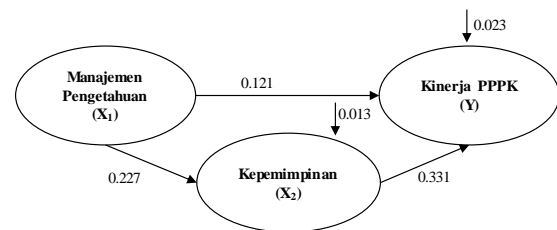
Uji hipotesis ketiga, menyatakan bahwa variabel kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PPPK dapat dibuktikan dengan melakukan Uji T dimana nilai probability sig = 0.011 dan jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka sig = 0.011 < 0.05. Dengan demikian,

kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja PPPK. Dimana besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PPPK adalah sebesar 0.331. Nilai kontribusi antara kepemimpinan terhadap kinerja PPPK adalah sebesar 0.987 (R^2) sisanya sebesar 0.013 di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan diduga mempunyai peran yang signifikan sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja PPPTK dapat dibuktikan melalui cara membandingkan nilai faktor secara total dengan nilai pengaruh langsungnya. Jika nilai pengaruh total dari masing-masing variabel eksogen lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya terhadap variabel endogen, maka kepemimpinan dapat berperan sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai pengaruh langsung dari faktor manajemen pengetahuan (X_1) adalah 0.121 dan Kepemimpinan (X_2) adalah 0.330 terhadap kinerja PPTK. Sementara pengaruh manajemen pengetahuan (X_1) terhadap kinerja PPTK secara total melalui kepemimpinan sebesar 0.075.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa pengaruh variabel manajemen pengetahuan (X_1) secara total lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya terhadap kinerja PPPK. Dengan demikian, faktor kepemimpinan tidak dapat berperan sebagai variabel *intervening* dalam kaitannya dengan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja PPPK.



KESIMPULAN

Tanggapan responden terhadap manajemen pengetahuan secara umum lebih mengarah kepada jawaban sangat setuju atas aspek-aspek yang terkait dengan identifikasi pengetahuan, refleksi pengetahuan, berbagai pengetahuan dan penggunaan pengetahuan.

Secara umum responden menyatakan setuju bahwa kepemimpinan dari pemimpin ditempat kerja mereka relatif telah bersifat adil, mampu memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, dapat sebagai katalisator, mampu menciptakan rasa aman, sebagai bagian dari organisasi, sumber informasi dan bersikap menghargai.

Gambaran tentang variabel kinerja PPPK berdasarkan tanggapan 98 responden lebih mengarah kepada setuju bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai PPPK di Kota Bekasi. Dimana penilaian responden ini ditujukan pada aspek target, sasaran kerja, hasil manfaat yang dicapai dan perilaku pegawai.

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, variabel manajemen pengetahuan berpengaruh langsung terhadap kinerja PPPK. Dalam pengujian hipotesis kedua variabel manajemen pengetahuan berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan dan variabel kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja PPPK. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak dapat berperan menjadi *intervening* antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja PPPK, hal ini dikarenakan nilai pengaruh variabel manajemen pengetahuan secara total melalui kepemimpinan lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja PPPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji Djojo, Agung. 2012. Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Edisi ke Dua. Yogyakarta : Gava Media.
- Anwar, Sanusi. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Azwar. S. 2000, *SPSS Olah Data Statistik*. Jakarta : PT. Elex Media Computindo. Gramedia.
- Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. 2016. *Kota Bekasi Dalam Angka 2016*.
- Bernardin and Russell. 1993. *Human Recource Management*. New Jersey : International Edition Upper Saddle River. Prentice Hall.
- Bukowitz, W & Williams, R. 2000. *The knowledge management Fieldbook*. London : Prentice Hall
- Fiedler, F.E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGra-Hill
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. UNDIP : Semarang.
- Kutner, Michael H., et al. 2005. *Applied Linear Statistical Models Fifth Edition*. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Soleh, Alvin. (2011). *Smart Knowledge Worker*. Jakarta : KMPlus.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2014 Nomor 5. 2014. *Aparatur Sipil Negara*.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.