

PENGARUH KOMPETENSI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUB BAGIAN ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN, BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMENTERIAN DALAM NEGERI MELALUI KEMAMPUAN BERKOLABORASI

Tubagus Arief Budiman¹⁾, Imam Wibowo²⁾ dan Eddy Sanusi S³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin, Jakarta Timur

Email korespondensi : bagoes.kuple@gmail.com

Submit : 15 Juli 2024, Review : 5 Agustus 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

This research aims to find out whether competency and knowledge management have a positive and significant effect on employee performance through the ability to collaborate in the Organization and Personnel Sub-Section, Human Resources Development Agency, Ministry of Home Affairs. This research method was carried out on employees of the Organization and Personnel Subdivision, Human Resources Development Agency, Ministry of Home Affairs. The data collection method used was by distributing closed questionnaires. In this research, the used a random sampling method. The data analysis model used a path analysis test. The results of this research indicate that collaboration ability cannot be an intervening variable between competence and employee performance nor between knowledge management and employee performance.

Keywords: Competence (;) Knowledge management (;) Employee performance (;) Collaboration ability

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan berkolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Metode Penelitian ini dilakukan pada pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner tertutup. Dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Model analisis data menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kolaborasi tidak dapat menjadi variable intervening antara kompetensi terhadap kinerja pegawai juga antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi (;) Manajemen pengetahuan (;) Kinerja pegawai (;) Kemampuan berkolaborasi

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, inovasi terus meningkat sebagai respons terhadap dinamika masalah dan kebutuhan manusia. Untuk menjaga inovasi tetap berkembang, diperlukan sarana bagi individu atau anggota



organisasi untuk menyampaikan gagasan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah kunci keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi pegawai. Pengetahuan manajemen dan kolaborasi juga berperan penting dalam mendukung kinerja organisasi. Namun, masih terdapat tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, termasuk keterbatasan kompetensi dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi perlu memperhatikan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mengatasi masalah dalam globalisasi tenaga kerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil kerja yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja adalah bagaimana kemampuan seorang pegawai yang meningkat dalam menyelesaikan tugas akan turut mempengaruhi prestasi kerja dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Sebagaimana pengertian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya". Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang meliputi kuantitas maupun kualitas serta ketepatan waktu dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja pegawai. Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2017) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator yaitu 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerjasama.

Istilah kompetensi menurut Djamariah (2004) berasal dari dari bahasa Inggris, asal kata "*competence*" yang berarti kecakapan atau kemampuan. Spencer and Spencer (1993), kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Kompetensi pegawai dapat didefinisikan sebagai "kemampuan atau kecakapan yang erat dengan kepemilikan pengetahuan dan keterampilan pegawai". McAshan dalam Mulyasa (2002) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Definisi ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Suprpto (2002) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Berikut pendapat yang dikemukakan oleh Sukmadinata (2000) kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seorang pegawai, yaitu motif, karakter, keahlian, aspek dari citra diri pegawai, peran sosial, atau kumpulan pengetahuan, yang menghasilkan kinerja yang efektif dan atau superior dalam pekerjaan.

Kompetensi yang diutarakan oleh Yuky (2004) terjemahan Shobaruddin definisi kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*behavior*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu apabila yang bersangkutan menguasai kecakapan atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang yang ditekuni. Sementara Mulyasa (2002) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Demikian juga pendapat dari Finch dan Crunkilton yang dikutip Mulyasa (2002) kompetensi adalah : “Penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Manajemen pengetahuan merupakan suatu faktor yang akan sangat mendukung dalam peningkatan kemajuan pegawai untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, sebagaimana dikatakan oleh 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*). Manajemen pengetahuan bukanlah pengganti untuk sistem mutu, tetapi membantu untuk mencapai tujuan dengan cara yang cerdas. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan pola pikir tertentu dalam organisasi (Bhat, 2009). Bergeron (2003) (2015), manajemen pengetahuan merupakan strategi optimasi bisnis yang disengaja berdasarkan penSeleksian secara sistematis, penyaringan (*distills*), penyimpanan (*stores*), penyusunan (*organizes*) dan mengkomunikasikan informasi penting bagi perusahaan bisnis dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dan persaingan bisnis. Maier (2007), manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai fungsi manajemen yang bertanggungjawab dalam penSeleksian rutin (*regular selection*), pelaksanaan dan evaluasi strategi pengetahuan yang berorientasi untuk meningkatkan cara organisasi untuk mengelola pengetahuan internal dan eksternal organisasi dalam rangka meningkatkan tujuan kinerja organisasi.

Jonathan (2004) mendefinisikan kolaborasi sebagai proses interaksi diantara beberapa orang yang berkesinambungan. Menurut Kamus Heritage Amerika (2000), kolaborasi adalah bekerja sama khususnya dalam upaya penggabungan pemikiran. Gray (1989) menggambarkan bahwa kolaborasi sebagai suatu proses berpikir dimana pihak yang terlibat memandang aspek-aspek perbedaan dari suatu masalah serta menemukan solusi dari perbedaan tersebut dan keterbatasan pandangan mereka terhadap apa yang dapat dilakukan.

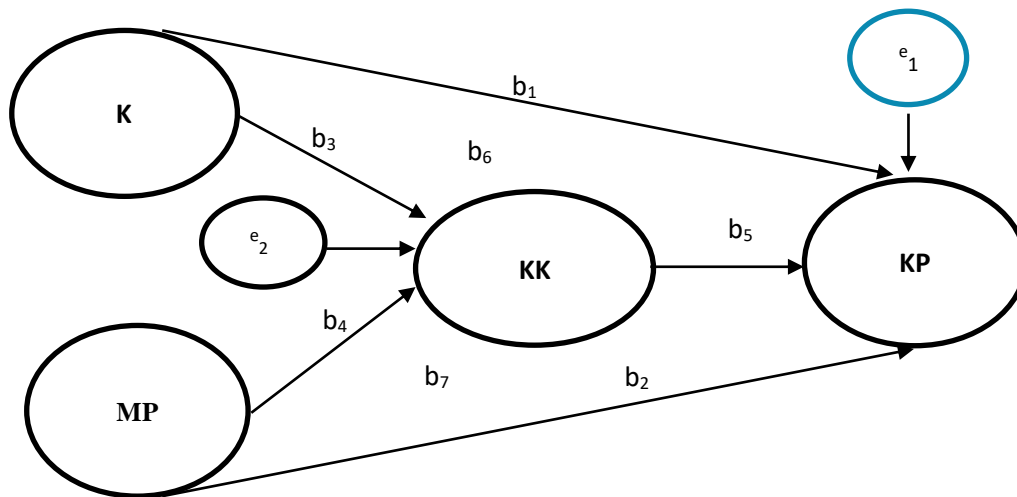
METODE

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi, manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan berkolaborasi.

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yang akan dijelaskan dibawah ini: 1) Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu, teknik mengumpulkan data dengan berdasarkan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian sebagai landasan teoritis. Dalam penelitian ini bahan dan teori yang digunakan bersumber dari buku ilmiah, jurnal, maupun artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini; 2) Penelitian lapangan (*field research*) yaitu, Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner untuk memperoleh data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawaban (Sugiyono, 2017). Adapun kuesioner yang penulis gunakan adalah menggunakan *skala diferensial semantik* yaitu skala untuk mengukur sikap, tersusun dalam satu garis kontinum di mana jawaban



yang sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya.



Desain Penelitian

Keterangan

1. K = Kompetensi
2. MP = Manajemen Pengetahuan
3. KK = Kemampuan Kolaborasi
4. KP = Kinerja Pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2017).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 68 responden tentang instrumen kinerja pegawai, dengan jumlah 18 butir pernyataan; kompetensi 15 butir pernyataan; manajemen pengetahuan 15 butir pernyataan dan kemampuan kolaborasi 15 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,300.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|
| Kompetensi | 0.923 | Reliabel |
| Manajemen Pengetahuan | 0.889 | Reliabel |
| Kemampuan Kolaborasi | 0.885 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0.956 | REliabel |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V. 26, (2024)

Hasil uji normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov – Smirnov (K-S) pada variabel kinerja karyawan juga berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,200 lebih besar dari pada 0,05.

Hasil uji multikolinearitas

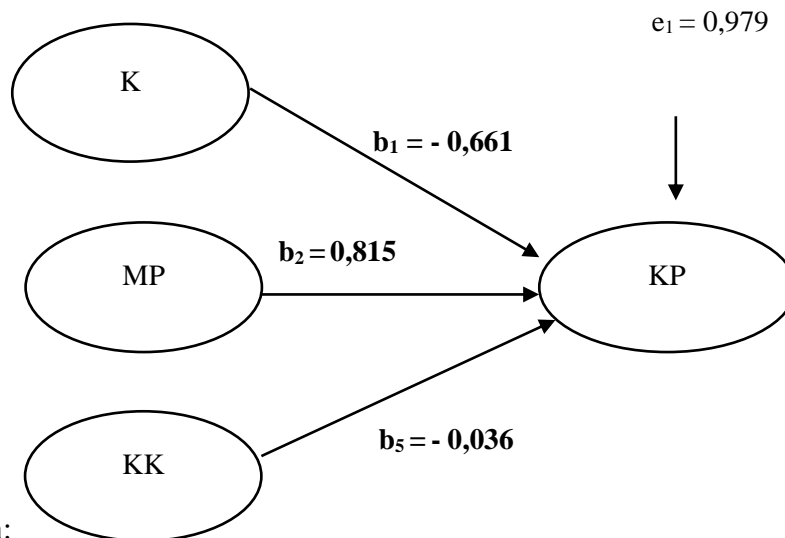
Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regrersi linear berganda. Jika terjadi korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel dependen kinerja pegawai diperoleh nilai VIF $2,907 < 10$ dan nilai tolerance $0,344 > 0,10$ artinya bahwa model regresi tidak mengandung korelasi anantara variabel – variabel bebas, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikoliniearitas

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan gambar *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak mengumpul di tengah, tidak menyempit melainkan melebar kesamping. Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

Analisis Jalur (Path Analysis)

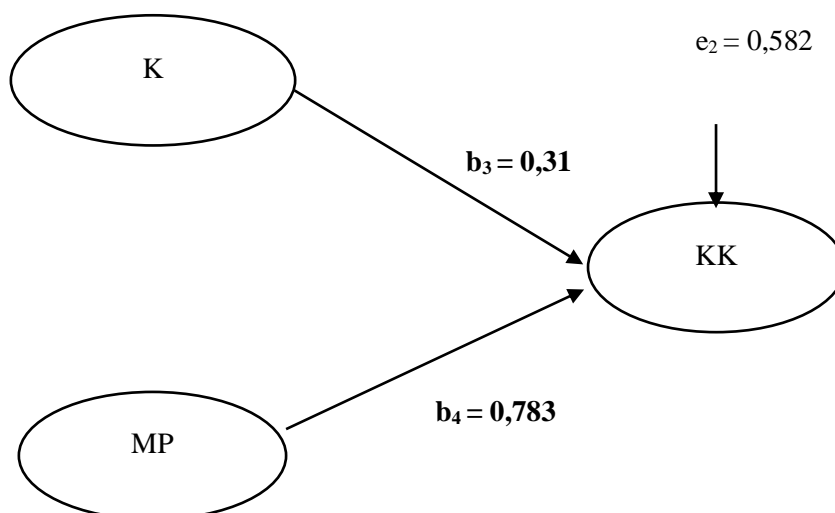
Model I: Pengaruh Kompetensi, Manajemen Pengetahuan dan Kemampuan Kolaborasi terhadap Kinerja Pegawai



Persamaan:

$$KP = - 0,661 K + 0,815 MP + - 0,036 KK + 0,979$$

Model II: Pengaruh Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kemampuan Kolaborasi

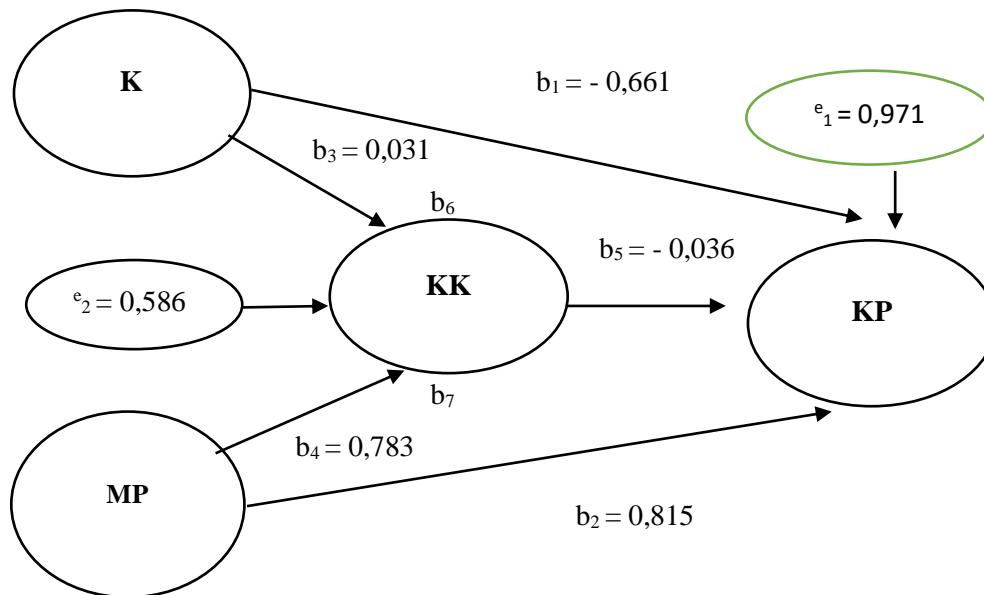


Persamaan:

$$KK = 0,31 K + 0,783 MP + 0,582$$

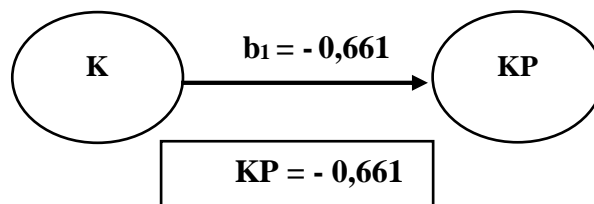


Model III: Penggabungan antara model I dan Model II; Pengaruh Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kemampuan Kolaborasi



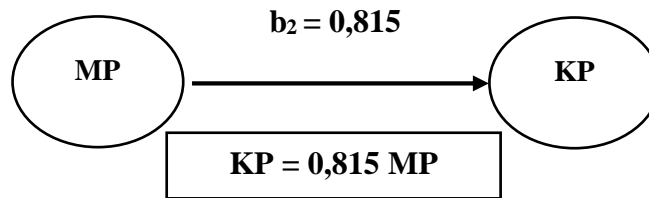
Uji Hipotesis

Hipotesis 1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, hipotesis ini akan diuji dengan:



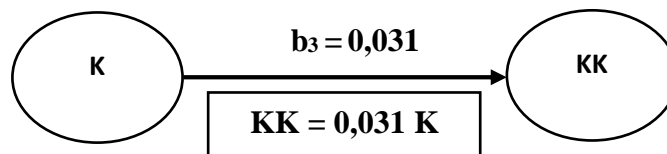
Berdasarkan persamaan tersebut diatas yaitu $KP = -0,661 K$, artinya bahwa kompetensi memberikan pengaruh sebesar $-0,661$ terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi pada kompetensi sebesar $0,249$ dimana nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ atau $0,249 > 0,05$. Hal ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Hipotesis 2 Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, hipotesis ini akan diuji dengan:



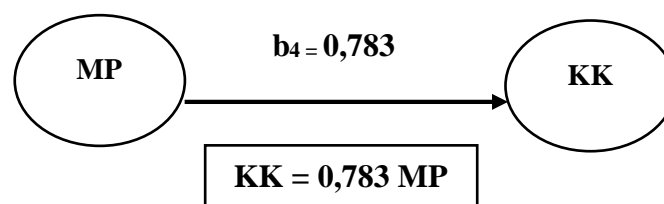
Berdasarkan persamaan tersebut diatas yaitu $KP = 0,815 MP$ artinya bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh sebesar 0,815 terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi pada manajemen pengetahuan sebesar 0,173 dimana nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,173 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Hipotesis 3 Pengaruh kompetensi terhadap kemampuan kolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, hipotesis ini akan diuji dengan:



Berdasarkan persamaan tersebut diatas yaitu $KK = 0,031 K$ artinya bahwa kompetensi memberikan pengaruh sebesar 0,031 terhadap kemampuan kolaborasi. Berdasarkan nilai signifikansi pada kompetensi sebesar 0,927 dimana nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,927 > 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kemampuan kolaborasi Sub pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

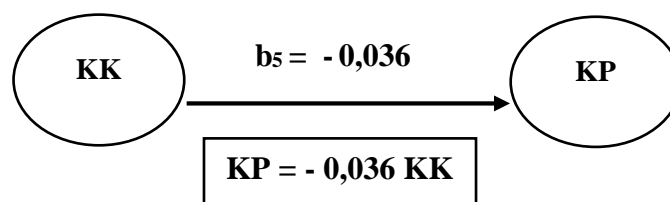
Hipotesis 4 Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kemampuan kolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, hipotesis ini akan diuji dengan:



Berdasarkan persamaan tersebut diatas yaitu $KK = 0,783 MP$ artinya bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh sebesar 0,783 terhadap kemampuan

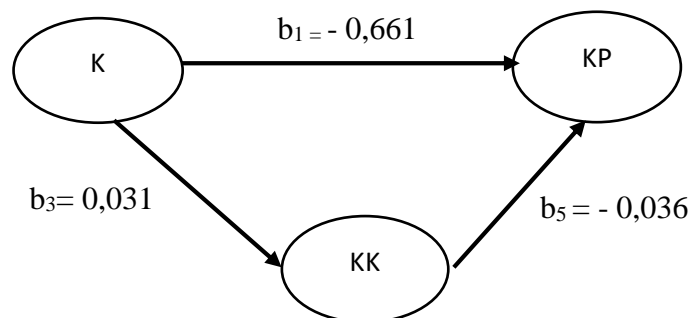
kolaborasi. Berdasarkan nilai signifikansi pada manajemen pengetahuan sebesar 0,039 dimana nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,023 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kemampuan kolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Hipotesis 5 Pengaruh kemampuan kolaborasi terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, hipotesis ini akan diuji dengan:



Berdasarkan persamaan tersebut diatas yaitu $KK = -0,036 KP$ artinya kemampuan kolaborasi memberikan pengaruh sebesar - 0,036 terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi pada kemampuan kolaborasi sebesar 0,864 dimana nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,864 > 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kolaborasi terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Hipotesis 6 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan berkolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

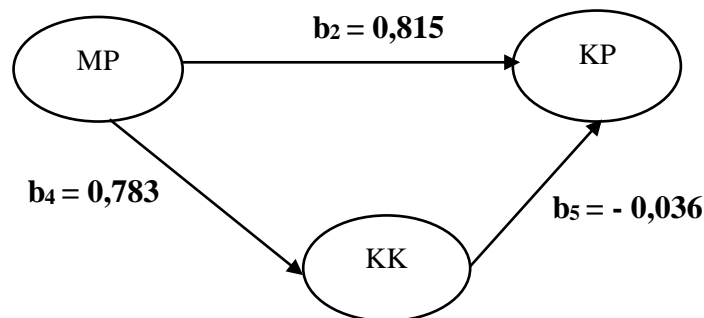


- b₁ adalah koefisien pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar - 0,661.
- b₃ adalah koefisien pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kemampuan kolaborasi sebesar 0,031.
- b₅ adalah koefisien pengaruh langsung antara kemampuan kolaborasi terhadap kinerja pegawai sebesar - 0,036.

$b_3 \times b_5$ adalah koefisien pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi yaitu $0,031 \times -0,036 = -0,0011$

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai pengaruh langsung atau $b_1 = -0,661$, sedangkan pengaruh tidak langsung atau $b_3 \times b_5 = -0,0011$, berarti pengaruh langsung (b_1) lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($b_3 \times b_5$) atau $-0,0011 > -0,661$, artinya tidak terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan berkolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, dalam arti bahwa kemampuan kolaborasi dapat menjadi variabel mediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 7 Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan berkolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.



Adapun pengujian Sobel ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- b_2 adalah koefisien pengaruh langsung antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,815
- b_4 adalah koefisien pengaruh langsung antara manajemen pengetahuan terhadap kemampuan kolaborasi sebesar 0,783
- b_5 adalah koefisien pengaruh langsung antara kemampuan kolaborasi terhadap kinerja pegawai sebesar $-0,036$.
- $b_4 \times b_5$ adalah koefisien pengaruh tidak langsung antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi yaitu $0,783 \times -0,036 = -0,028$.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai pengaruh langsung $b_2 = 1,055$ sedangkan pengaruh tidak langsung atau $b_4 \times b_5 = -0,034$, berarti pengaruh langsung (b_2) lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($b_4 \times b_5$) atau $-0,034 < 1,055$, artinya tidak terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan berkolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri, dalam arti bahwa kemampuan kolaborasi dapat menjadi variabel mediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian, diperoleh bahwa kompetensi memiliki hubungan tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh yang tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai tersebut berdasarkan hasil uji regresi dan signifikansi variabel kompetensi dan kinerja pegawai.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri harus meningkatkan kompetensi agar kinerja pegawai lebih meningkat sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian, diperoleh bahwa manajemen pengetahuan memiliki hubungan tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pembinaan manajemen pengetahuan Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri sudah berjalan secara positif, tetapi dampaknya belum dapat dirasakan sehingga harus dapat mengelola dengan baik serta meningkatkan kemampuan dalam manajemen pengetahuannya agar kinerja pegawai lebih meningkat dengan baik. Bahwa dari hasil analisis data dan pengujian, kompetensi memiliki hubungan yang tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kemampuan kolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kemampuan kolaborasi, akan tetapi pengaruh yang diberikan masih sangat-sangat minim, sehingga hasil tersebut juga tidak memberikan dampak yang tidak signifikan terhadap peningkatan kemampuan berkolaborasi sesama pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Bahwa dari hasil analisis data dan pengujian, manajemen pengetahuan memiliki hubungan saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kemampuan kolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kemampuan kolaborasi tersebut berdasarkan hasil uji regresi dan signifikansi variabel manajemen pengetahuan dengan kemampuan kolaborasi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, manajemen pengetahuan dapat memberikan kontribusi pengaruh yang baik terhadap peningkatan kemampuan kolaborasi. Hal ini menunjukkan dengan semakin meningkatkan pengetahuan pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri maka akan semakin meningkat pula pegawai tersebut melakukan kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian, diperoleh bahwa kemampuan kolaborasi memiliki hubungan tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh yang tidak signifikan antara kemampuan kolaborasi terhadap kinerja pegawai tersebut berdasarkan hasil uji regresi dan signifikansi variabel kompetensi dan kinerja pegawai.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri harus memiliki kemampuan kolaborasi terhadap kinerja pegawai sehingga terciptanya sinergi dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahwa dari hasil analisis data dan pengujian, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi memiliki hubungan tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh yang tidak signifikan tersebut berdasarkan hasil uji regresi dan signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi.

Hal ni menunjukkan bahwa pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri harus meningkatkan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Bahwa dari hasil analisis data dan pengujian, manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi memiliki hubungan tidak saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh yang tidak signifikan tersebut berdasarkan hasil uji regresi dan signifikansi variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi. Kondisi ni menunjukkan bahwa pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri harus dapat meningkatkan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kolaborasi sehingga dapat menghasilkan senergi dan berkesinambungan didalam kinerja pekerjaan yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri; 2) Kompetensi dapat meningkatkan kemampuan kolaborasi Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri; 3) Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan kolaborasi pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri; 4) Kemampuan kolaborasi tidak mendukung peningkatan kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri; 5) Kompetensi dan kemampuan kolaborasi tidak mendukung peningkatan kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri; 6) Manajemen pengetahuan dan kemampuan kolaborasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran yang sapat diberikan sebagai berikut: 1) Diperlukan peningkatan yang lebih menyeluruh dalam kompetensi pegawai serta agar kemampuan kolaborasi dapat ditingkatkan secara signifikan, mendukung kinerja dan efektivitas kerja tim; 2) Upaya untuk terus meningkatkan manajemen pengetahuan harus menjadi prioritas dengan pengetahuan yang lebih baik; 3) Kemampuan kolaborasi yang baik dapat menciptakan sinergi dalam tim, yang pada akhirnya berpotensi mendukung peningkatan kinerja pegawai; 4) Upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kolaborasi aspek tersebut tetap penting. Dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuan kolaborasi, diharapkan kinerja pegawai pada Sub Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri dapat meningkat secara signifikan di masa mendatang; dan 5) Untuk meningkatkan rasa kebersamaan, pegawai dapat terlibat dalam berbagai kegiatan kolaboratif baik di lingkungan internal maupun eksternal. Ini termasuk bekerja dalam tim lintas fungsi, berpartisipasi dalam proyek bersama dengan unit lain, dan menjalin kerja sama dengan mitra eksternal. Aktivitas-aktivitas ini memungkinkan pegawai untuk berinteraksi, berbagi informasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama

DAFTAR PUSTAKA

A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, S. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.

Ade Irma dan Iriani. (2015). Knowledge Sharing and Implementation of Its Enabling Factors (A Case Study of Three Types of Company in Indonesia). *Jurnal Terpublikasi Telkom University Bandung*.

Ahmadi, F. and Rahimi, F. (2011), 'Factor Affecting Quality and Quantity of Egg Production in Laying Hen', A. Review. *World Appl. Sci. J.*, 12 (3).

Andi Syahrin, Ida Aju Brahmasari, Riyadi Nugroho. (2016). Effect of competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *Jurnal "International of Business and Management Invention."* Vol. 5 No.4. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319. doi: <https://www.ijbmi.org/>

Bergeron, Bryan, (2003). *Essentials Of Knowledge Management*. John Wiley & Sons, Inc.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September:

Chidamburanathan, Kumaresan and Swarooprani B.S, (2015). "Knowledge Management as A Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors". *Journal of Academic Librarianship*. Page: 6:4C

Darroch, J. (2003), "Developing a measure of knowledge management behaviours and practices", *Journal of Knowledge Management*.



Djamarah, Syaiful Bahri. (2004). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Mengajar*. Surabaya: Usaha Nasional.

Gurteen, David. (1999). Creating a knowledge sharing culture. The Gurteen Knowledge Website. Online. <http://www.gurteen.com>

Jonathan (2004) *Peranan Koordinasi dan Kolaborasi*. Jakarta: Prenada Media Grup:

Karim, A.A and R. Bhat. 2009. Fish Gelatin: Properties, Challenges, and Prospects as an Alternative To Mammalian Gelatins. *Journal Food Hydrocolloids*. 23(3): 56-576.

Maier, H.W. (2002). *Role Playing: Structures and Educational Objectives*. The International Child and Youth Care Network [Online]. Issue36. Tersedia:<http://www.cyc-net.org/cyc-online/cycol-0102-roleplay.html> [11 April 2009].

Mathis, dan Jackson, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyasa, A. (2002), *Manajemen berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung.

Okoye, P. V. C., dan Ezejiofor, R. A., (2013), The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 3(10), Vol. 3 No.10

Prayitno, Widodo dan Suprpto, (2002). Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Jakarta: Pusat *Penelitian dan Pengembangan BKN*.

Riyadi, A. S. (2019). *Implementasi Model Project Based Learning dalam Pembelajaran Biologi terhadap Kemampuan Komunikatif, Kolaboratif, Berpikir Kritis, dan Kreatif Siswa SMA*. (Published master's thesis) Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia. <https://lib.unnes.ac.id/35267/>

Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., (1993). *Competence at Work.*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2000). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung: T. Remaja Rosdakarya

Wexley, T., Yuki, A. (2005). *“Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita”*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

