

Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat

Neza Fitriazi^{1*}, A. Syahrums Makkuradde², Yulistia Adrian³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: fitriazineza44@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Populasi 160 orang dan sampel 61 orang. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil dari Penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

***Abstract:** This study aims to examine and analyze the influence of leadership on employee performance, the influence of knowledge management on employee performance, the influence of culture on employee performance and the influence of leadership, knowledge management and organizational culture on employee performance at the Regional Finance Agency of West Sumatra Province. The population is 160 people and the sample is 61 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant coefficients while the hypothesis testing method is t test and F test. The results of Leadership Research have a positive and significant effect on employee performance, Knowledge management has a positive and significant effect on employee performance, Organizational culture has a negative and insignificant effect on employee performance Leadership, knowledge management and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Finance Agency West Sumatra Province.*

Keywords: Leadership, Knowledge Management, Organizational Culture And Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi. mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penegakan kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi yang baik merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari observasi peneliti ditemukan bahwa kepemimpinan Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat lebih mengarah pada tingginya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap kewajibannya, terjalinnya hubungan yang harmonis antar pegawai, tingginya rasa kompetitif dan bersaing, sehingga menjadi Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, dan pimpinan membantu pencapaian tujuan kegiatan dengan memberikan bantuan teknis dan lain sebagainya serta pimpinan yang senantiasa berbaur dengan pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, mengutamakan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM itu sangat penting. Sumber daya manusia yang harus ditingkatkan adalah seperti keprofesionalisme dan karyawan, baik secara kognitif, afektif, dan psikomotorik agar dapat menjalankan tugas-tugasnya secara maksimal.

Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Menurut Irham Fahmi (2016,hal.176) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Edison (2016:102) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suparno (2015:131) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muhammad

Sandy (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator Kinerja

Menurut hasibuan (2016:184), indikator kinerja beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan
Penilai menilai kesetiaan pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetiaan pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan/organisasi
2. Prestasi
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian pekerjaannya. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama
Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Kedisiplinan
Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memenuhi kewajibannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Menurut Wibowo (2015:279) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain:

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja merupakan mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi
 - b) Hubungan kerja mengingat istilah kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan istilah lebih tepat dibanding hukum Perburuhan
 - c) Tujuan yaitu untuk mengubah segala macam kebiasaan buruk yang ada di dalam diri

manusia menjadi kebiasaan baik yang terjadi selama masa hidup, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas diri menjadi pribadi yang mampu bersaing dan menjawab berbagai tantangan di masa depan.

2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :

- a) Kepercayaan (trust) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai
- b) Pengambilan gagasan kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru, asosiasi baru berdasarkan bahan, informasi, data atau elemen-elemen yang sudah ada sebelumnya menjadi hal-hal yang bermakna dan bermanfaat.
- c) Tingkat kepedulian merupakan salah satu bentuk tindakan nyata, yang dilakukan oleh masyarakat dalam merespon suatu permasalahan. kepedulian juga merupakan partisipasi yakni keikutsertaan. Kepedulian sosial merupakan sebuah sikap keterhubungan dengan manusia pada umumnya, sebuah empati bagi setiap anggota manusia untuk membantu orang lain atau sesama.

Manajemen Pengetahuan

Menurut Walczak (2017, hlm.474) mendefinisikan *knowledge management* sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan Sivan dalam Intezari (2017, hlm.474) menggambarkan sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Knowledge Management merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan.

Manajemen pengetahuan bagi karyawan karena dengan semakin banyak pengetahuan yang terdapat pada individu dalam perusahaan/organisasi akan menciptakan sebuah perusahaan/organisasi yang maju. Dimana manajemen pengetahuan dapat membantu sebuah perusahaan/organisasi dalam melakukan berbagai pengetahuan tentang masalah – masalah yang terjadi pada perusahaan serta bagaimana cara mengatasinya.

Indikator Knowledge Management

Ada tiga elemen penting yang saling berkaitan saat ingin menerapkan Manajemen Pengetahuan, Alvin Soleh (2015:30) yaitu:

1. People. Sebagai pelaku dari proses pengetahuan manusia *knowledge management* akan tercipta dengan adanya orang. Orang merupakan awal dasar terbentuknya suatu *knowledge Management*. Tidak adanya orang maka *Knowledge Management* tidak akan ada
2. Process. Memastikan bahwa *knowledge management* dibutuhkan dalam proses bisnis. Sebuah proses yang baik dan benar sesuai dengan proses maka akan terjadinya kemudahan dalam mencapai tujuan.
3. Technology. Alat pendukung dari proses pengetahuan suatu proses Knowledge Management di mana akan terjadinya penyimpanan dan kemudahan menggunakan informasi dengan menerapkan teknologi yang baik.

Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Menurut Robbins (2016:06) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

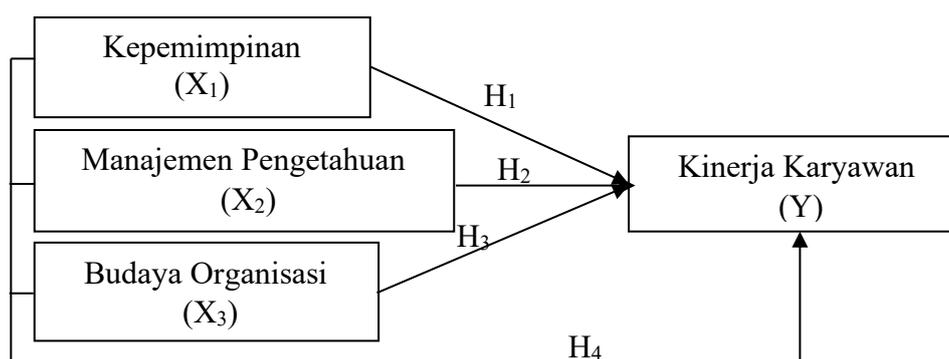
Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa
 - a. Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - b. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - d. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

- Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₂ Diduga bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₃ Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₄ Diduga bahwa kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 160 orang sampel 61 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,32846093
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,054
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 1 didapatkan nilai residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 61 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	49,711	22,088		2,251	,028	

kepemimpinan	,380	,147	,305	2,586	,012	,977	1,023
manajemen pengetahuan	,369	,131	,336	2,808	,007	,951	1,051
budaya organisasi	-,058	,108	-,064	-,535	,595	,950	1,053
a. Dependent Variable: kinerja karyawan							

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,023 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,977
 2. Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,051 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,951
 3. Variabel X_3 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,053 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,950
3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,207	3,631		1,985	,053
kepemimpinan	,166	,149	,265	1,116	,270
manajemen pengetahuan	-,055	,167	-,183	,327	,745
budaya organisasi	-,126	,278	-,283	,454	,652
a. Dependent Variable: ABS RES2					

Dari hasil uji tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas karena signifikan di atas 0,05, sehingga penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	49,711	22,088		2,251	,028		
kepemimpinan	,380	,147	,305	2,586	,012	,977	1,023
manajemen pengetahuan	,369	,131	,336	2,808	,007	,951	1,051
budaya organisasi	-,058	,108	-,064	-,535	,595	,950	1,053
a. Dependent Variable: kinerja karyawan							

1. Konstanta sebesar 49,711 artinya jika tidak ada kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi ($X_1, X_2, X_3=0$) maka nilai kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 49,711 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan 0,380 koefisien bernilai positif artinya kepemimpinan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana jika kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat naik sebesar 0,380 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien manajemen pengetahuan 0,369 koefisien bernilai positif artinya manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana jika manajemen pengetahuan naik satu satuan maka kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat naik sebesar 0,369 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien budaya organisasi -0,058 koefisien bernilai negatif artinya budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana budaya organisasi naik satu satuan maka kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat turun sebesar 0,058 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1 df2		
1	,474 ^a	,224	,184	6,49286	,224	5,496	3 57	,002	

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan, manajemen pengetahuan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,184. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat sebesar 18,40% sedangkan sisanya 81,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan dan lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	49,711	22,088			2,251	,028		
kepemimpinan	,380	,147	,305		2,586	,012	,977	1,023
manajemen pengetahuan	,369	,131	,336		2,808	,007	,951	1,051
budaya organisasi	-,058	,108	-,064		-,535	,595	,950	1,053

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi memiliki t hitung = 2,586 > t tabel = 2,0002 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,012 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat

2. Variabel manajemen pengetahuan memiliki t hitung = 7,511 > t tabel = 2,0002 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Variabel budaya organisasi memiliki t hitung = 0,535 < t tabel = 2,0002 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,595 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak Sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat

Tabel 7. Uji -F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695,101	3	231,700	5,496	,002 ^b
Residual	2402,965	57	42,157		
Total	3098,066	60			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan, manajemen pengetahuan

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung = 5,496 > nilai F tabel = 2,76b dan nilai signifikan adalah sebesar $0,002^b < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Emron Edison (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suparno (2015) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muhammad Sandy (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman, (2017) Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai, penelitian Widiartanto, (2021) kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitcs, penelitian Prasada (2020) hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Edison (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suparno (2015) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muhammad Sandy (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Walczak (2017) mendefinisikan Knowledge Management sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan Sivan dalam Intezari (2017) menggambarkannya sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Knowledge Management merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan.

Hasil penelitian Taufiqurrahman,(2017) hasil penelitian manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai, penelitian Widiartanto, (2021) knowledge management memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitics.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Emron Edison (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suparno (2015) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muhammad Sandy (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Taufiqurrahman, (2017) hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai, penelitian Widiartanto, (2021) budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitics, penelitian Prasada, Dodi. (2020) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinan dan pengujian hipotesis didapatkan variabel kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Edison (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suparno (2015) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muhammad Sandy (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Menurut Wibowo (2015) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Menurut Walczak (2017) mendefinisikan *knowledge management* sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan Sivan dalam Intezari (2017) menggambarkannya sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Knowledge Management merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan.

Hasil penelitian Taufiqurrahman, (2017) kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai, penelitian Widiartanto, (2021) kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitics, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitics, knowledge Management memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitics, kepemimpinan budaya organisasi, dan *knowledge management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu customer service PT Kereta Api Logisitic, penelitian Prasada, (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Saran-Saran

- a. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu

hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat pun akan semakin baik.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang sistem pengendalian manajemen yang lebih tepat guna mendukung aktivitas manajemen pengetahuan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dan daya saing, karena hasil penelitian menyatakan manajemen management pengetahuan adalah kuat.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan knowledge management bukan hanya dipengaruhi oleh sistem pengendalian manajemen saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang harus diperhatikan, oleh karena itu, peneliti mengharapkan agar pada penelitian selanjutnya faktor-faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut
- d. Budaya organisasi pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah dapat dikatakan baik, tetapi sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Karena terdapat beberapa persoalan seperti adanya kesenjangan komunikasi antara karyawan senior dan karyawan baru. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan persoalan tersebut dengan cara mengadakan pelatihan bersama berupa outbound, untuk mengurangi kesenjangan diantara karyawan. Disamping itu pelatihan tersebut juga dapat mengurangi tingkat stres kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Cepi Priatna. 2015, *Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016 *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII.Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gunawan, Gunawan. 2017 *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Boyolali)*. *skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela. Lijan Poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo S, & Suwati 2016 *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang. UNEJ*

- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary 2015 *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks