

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE* DAN  
*TECHNOLOGY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS SOSIAL ACEH**

**Miswar Arifandi**

( *Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*)

**Febyolla Presilawati**

( *Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*)

email : febyolla.presilawati@unmuha.ac.id  
(corresponding author)

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Metode penelitian ini yaitu dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Objek dalam penelitian ini yaitu *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh, ukuran sampel penelitian ini sebanyak 63 Pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Kemudian secara parsial yaitu *Personal Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. *Job Procedure* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Kemudian secara parsial yaitu *Technology* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

Kata kunci: *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Technology* dan *Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh*.

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai pendayagunaan atau pemanfaatan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dan sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan untuk mengendalikan. Dengan dimanfaatkannya teknologi, informasi yang didapatkan diharapkan dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah dan

mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapatkan haruslah sebuah informasi yang berkualitas. Kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Dalam menghasilkan suatu informasi yang bernilai, menyangkut dua elemen pokok yaitu informasi yang dihasilkan serta sumberdaya yang menghasilkannya. Pencapaian kerja harus dibuat sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan tersebut benar atau valid.

Permasalahan selanjutnya mengenai *Job Prosedure* yang sesuai dengan prosedur dapat mempengaruhi kinerja pegawai, adanya pegawai dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) kerja pegawai, kualitas kerja pegawai masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan

kerja pegawai atau kemampaun dalam penguasaan teknologi masih rendah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian sistem informasi melalui teknologi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut dapat memahami kinerja yang baik dan pegawai paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing pegawai) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kinerja pegawai

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh *Personal Knowledge, Job Prosedure dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh***

### **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Personal Knowledge* secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

2. Bagaimana *Job Prosedure* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
3. Bagaimana *Technology* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
4. Bagaimana *Personal Knowledge, Job Prosedure dan Technology* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job Prosedure* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

3. Untuk menganalisis pengaruh *Technology* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

4. Untuk menganalisis pengaruh *Personal Knowledge, Job Prosedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Sosial Aceh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai

##### b. Manfaat Teoritis

1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh *Personal Knowledge, Job Prosedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai

2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

#### 1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan *Personal Knowledge, Job Prosedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

#### KAJIAN KEPUSTAKAAN

##### 2.1 Landasan Teoritis

##### 2.1.1 Kinerja Pegawai

##### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan

motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2014:3).

3. Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny,2017:32).
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan

secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2014:8).

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang**

#### **Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Pengukuran kinerja pegawai bias dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2014:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;

- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam - macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang

dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek- aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut (Renny, 2017:32) :

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

### 2.1.2. *Personal Knowledge*

#### 2.1.2.1. Pengertian *Personal Knowledge*

*Personal Knowledge* adalah salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Kusuma dan Devie, 2013:3). Pengetahuan adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan

keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi (Ali, 2017:71). Pengetahuan merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal dan perubahan-perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi. Nilai ekonomis dari pengetahuan diperoleh dari penciptaan kinerja superior melalui nilai pelanggan yang tinggi, keuntungan investor dan jenjang karieryang baik bagi pegawai (Ikrahmawati, 2016:10).

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaantugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan

diperbuat oleh pegawai berpendidikan rendah. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari (Nisak, 2015:36).

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Personal Knowledge***

Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional*

*managerial expertise* (EXP) (Nisak, 2015:36).

a. *Analytical thinking* (AT)

adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.

b. *Conceptual thinking* (CT)

adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isumendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

c. *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada

pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

### 2.1.2.3. Indikator *Personal Knowledge*

*Personal Knowledge* merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Ada empat indikator untuk mengukur variabel *Personal Knowledge* yaitu: akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan (Kusuma dan Devie, 2013:3).

1. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*). Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh.

2. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*). Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis.
3. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*). Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi.
4. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*). Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang. Melindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal dan yang tidak tepat sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

### **2.1.3 Job Prosedure**

#### **2.1.3.1 Pengertian Job Prosedure**

Dalam suatu instansi banyak kegiatan-kegiatan yang dilakukan baik bersifat internal maupun eksternal, seperti pembelian barang, penerimaan piutang, pembayaran hutang, kontrak kerja, pencairan dana, dan sebagainya. Untuk melakukan hal tersebut, instansi tidak bias melakukan sembarangan dan ada sebuah sistem yang lebih sering disebut prosedur dalam menjalaninya, misalnya kegiatan internal perusahaan yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pengguna jasa yaitu proses pencairan dana/uang. Sehubungan dengan kaitannya dengan prosedur pencairan uang yang dibahas, maka pengertian prosedur merupakan hal yang penting..

Menurut Sedarmayanti (2014:9), menerangkan bahwa

pengertian prosedur sebagai berikut: “Prosedur kerja adalah rangkaian dari tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas”. Menurut Mulyadi (2014:5) menerangkan bahwa pengertian prosedur sebagai berikut : “Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal (tulis menulis, menggadakan, menghitung, membandingkan antara data sumber dengan data pendukung kedua belah pihak), biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang”.

### 1.1.3.2 Keuntungan-Keuntungan *Job Procedure*

Keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya atau digunakannya *standard operation procedure* adalah (Saputro, 2016:20):

1. Mempunyai nilai sebagai alat atau saluran komunikasi bagi

manajemen dengan para staf dan para pelaksana. Melalui *standard operation procedure*, seluruh staf dan karyawan akan mengetahui secara jelas, berusaha untuk memahami tentang tujuan dan sasaran, serta kebijakan dan prosedur kerja perusahaan. Dengan demikian setiap orang dalam organisasi akan menerima pesan yang jelas dari *standard operation procedure* tersebut.

2. *Standard operation procedure* juga dapat digunakan sebagai alat atau acuan untuk melaksanakan peltihan baik bagi para staf dan karyawan, serta bagi karyawan baru.

3. *Standard operation procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang, dengan demikian diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja baik bagi manajemen ataupun bagi para staf dan karyawan. dengan dibantu oleh pengawasan yang dilaksanakan dalam proses pekerjaan, maka *standard operation procedure* dapat dilaksanakan secara lebih

konsisten, dan menjamin terciptanya produk yang standar, sekalipun dikerjakan oleh orang-orang yang berbeda dan waktu pelaksanaan yang tidak bersamaan.

### 1.1.3.3 Indikator Pengukuran *Job Procedure*

Indikator untuk mengukur variabel *Job Procedure* adalah sebagai berikut (Saputro, 2016:20):

#### 1. Ekspektasi

Suatu harapan atau keyakinan yang diharapkan akan menjadi kenyataan di masa depan sesuai dengan keinginan dimana untuk mencapainya harus dengan tindakan nyata.

#### 2. Meningkatkan kinerja

Upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam pencapaian target tertentu dengan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

#### 3. Pelatihan

Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin,

sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

### 2.1.4. *Technology*

#### 2.1.4.1. Pengertian *Technology*

Kewajiban pemanfaatan *Technology* oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Dengan adanya teknologi informasi diharapkan dapat membantu dalam proses pelaporan keuangan sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang handal dan tepat waktu. Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah, dan menyalurkan Informasi Keuangan Daerah kepada pelayanan publik. Dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka

dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan daerah secara cepat dan akurat.

Kompleksitas (*complexity*) adalah tingkat dimana inovasi diinterpretasikan sesuatu yang relatif sulit untuk diartikan dan pemanfaatan teknologi. Kesesuaian tugas (*job fit*) berhubungan dengan kemampuan individu menggunakan PC. Dimensi ini mengukur tingkat kepercayaan individual bahwa pemanfaatan PC dapat meningkatkan kinerja mereka. Kondisi yang memfasilitasi (*facilitating conditions*) dalam teori triandis dinyatakan sebagai faktor objektif yang ada dilingkungan kerja yang memberikan kemudahan bagi pemakai untuk memanfaatkan PC.

Thompson et al (2014:9) yang menguji sebagian model pemanfaatan PC berdasarkan teori triandis menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara faktor sosial kesesuaian tugas dan konsekuensi jangka panjang dengan pemanfaatan teknologi. Sebaliknya afeksi mempunyai hubungan yang

tidak signifikan dan bahkan kompleksitas dan kondisi yang memfasilitasi mempunyai hubungan yang negatif dengan pemanfaatan teknologi.

Pemanfaatan *Technology* mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah. Indikator variabel pemanfaatan teknologi informasi dilihat dari penggunaan computer, menjadikan pekerjaan lebih mudah, mempertinggi efektifitas dan mengembangkan kinerja ( Soimah, 2014:54 ).

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Technology***

Faktor-faktor yang mempengaruhi Teknologi informasi menurut Jumali (2014) adalah sebagai berikut;

1. Memenuhi kebutuhan
2. Tepat waktu
3. Aktivitas umum

4. Memenuhi kebutuhan
5. Mendapatkan pelatihan
6. Mendukung tugas
7. Pemahaman
8. Sistem
9. Mengatasi kemacetan
10. Teknologi komputer
11. Sistem lebih baik

#### 2.1.4.3. Indikator Pengukuran

##### *Technology*

*Technology* merupakan mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik serta pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses dengan mudah. Indikator untuk mengukur variabel *Technology* adalah sebagai berikut (Sendow, 2016:3):

- a. Penggunaan computer
- b. Menjadikan pekerjaan lebih mudah,

- c. Mempertinggi efektifitas
- d. Mengembangkan kinerja

#### 2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Saputro (2016) dengan judul Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Techno Multi Utama. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan di PT. Techno Multi Utama, Cimahi.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Iskandar (2018) dengan judul Pengaruh Personal

Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. Dengan menggunakan teknis analisis jalur (*path analysis*), penelitian menemukan bahwa (1) *personal knowledge* tidak terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja pegawai), *job procedure* terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja) pegawai, dan *technology* terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja) pegawai; (2) *personal knowledge* terbukti secara signifikan memengaruhi pemahaman pegawai akan *job procedure* organisasi; dan (3) *personal knowledge* dalam pengaruh tidak langsung terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja) pegawai yang dimediasi oleh *job procedure*. Penelitian dari Lestari (2018) dengan judul Pengaruh Personal Knowledge, Job

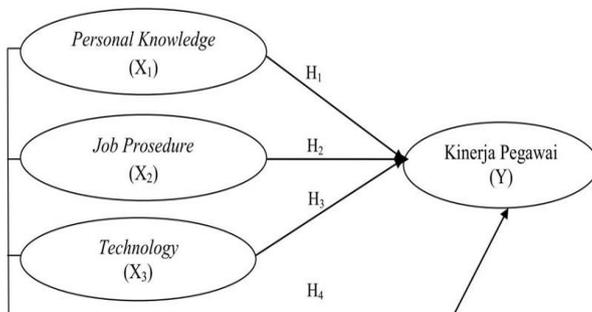
dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap organisasi baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki informasi yang relevan, *Job Prosedure* dan *Technology* yang sangat dibutuhkan.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga *Personal Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

H<sub>2</sub> : Diduga *Job Prosedure* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

H<sub>3</sub> : Diduga *Technology* berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

H<sub>4</sub> : Diduga *Personal Knowledge*, *Job Prosedure* dan *Technology* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Aceh.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Desain Penelitian

#### 3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Rumusan tujuan mengungkapkan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Personal Knowledge* dan *Job Prosedure* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

### 3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

### 3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April tahun 2019 sampai selesai

### 3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu unit analisis individu Dinas Sosial Aceh. Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014: 66) adalah sebagai berikut

**Tabel III.1**  
**Skala Pengukuran**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 61). Populasi penelitian adalah pegawai di Dinas Sosial Aceh sebanyak 173 pegawai. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Maka penelitian ini menggunakan sampel (Arikunto: 2014:120). Penentuan ukuran sampel ini dilakukan

menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013:49) sebagai berikut :

$$n =$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

n = 63,36 responden dan dibulatkan menjadi 63 pegawai

Dengan menggunakan margin of error sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 63 responden. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017:81). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan teknik *Simple Random Sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* merupakan teknik untuk menentukan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### **3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2017:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu *Personal Knowledge*, *Job Prosedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk

mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai *Personal Knowledge* dan *Job Prosedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:277), “Analisis yang digunakan

peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- $Y_1$  = Kinerja Pegawai
- $b_1, b_2$  = Koefisien Variabel
- $X_1$  = *Personal Knowledge*
- $X_2$  = *Job Prosedure Technology*
- $X_3$  = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negative kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi  $r^2$  (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi *variable dependent* (Ghozali, 2014:97).

### 3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai  $-r$  (*table product moment*). menurut Sugiyono (2017:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan

data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2017:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2014:110).

### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat

multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi

heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *Personal Knowledge* dan *Job Prosedure* dan *Technology* secara individual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka menerima  $H_0$  atau menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.
- $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka menerima  $H_0$  atau menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.

$H_{01}$  : *Personal Knowledge* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

$H_{a1}$  : *Personal Knowledge* berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

$H_{02}$  : *Job Prosedure* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

$H_{a2}$  : *Job Prosedure* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

$H_{03}$  : *Technology* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

$H_{a3}$  : *Technology* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

#### 3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah : Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  atau menolak  $H_a$

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$

H<sub>04</sub> : *Personal Knowledge, Job Prosedure* dan *Technology* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

H<sub>a4</sub>: *Personal Knowledge, Job Prosedure* dan *Technology* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Sosial Provinsi Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh yang memiliki tugas melaksanakan tugas umum pemerintahan Aceh di bidang Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Provinsi Aceh seperti dibidang kesejahteraan pemberdayaan, bantuan dan rehabilitasi sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Visi Dinas Sosial Aceh yaitu terwujudnya Masyarakat Aceh yang bermartabat dan berkesejahteraan sosial. Sedangkan misinya yaitu

1. Meningkatkan akses pelayanan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) guna menjamin pemenuhan kebutuhan dasar, pemberdayaan sosial dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Meningkatkan profesionalisme dalam penyelenggaraan pembangunan kesejahteraan sosial meliputi; pemberdayaan, rehabilitasi, perlindungan dan jaminan sosial.
3. Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, kejuangan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial serta kemitraan dalam penyelenggaraan usaha-usaha kesejahteraan sosial bagi PMKS.

### 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikansampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 4 pegawai atau 6,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 pegawai atau 19%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 41 pegawai atau 65,1%, dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 6 pegawai atau 9,5%. Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11 pegawai atau 17,5% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000, sebanyak 29 pegawai atau 46% dengan pendapatan sebesar Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 dan sebanyak 23 pegawai atau 36,5% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

### 4.3. Hasil Pengujian Data

#### 4.3.1. Pengujian Instrumen

##### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah

melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**

**Uji reliabilitas variabel penelitian (Alpha)**

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Ketahanan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,729	Handal
2	<i>Personal Knowledge</i> (X1)	4	0,738	Handal
3	<i>Job Procedure</i> (X2)	3	0,733	Handal
4	<i>Technology</i> (X3)	4	0,865	Handal

Sumber : data diolah 2019

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau di atasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

**Tabel IV.4**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
1	<i>Personal Knowledge</i> (X <sub>1</sub> )	0,882	1,134	Non Multikolinearitas
2	<i>Job Procedure</i> (X <sub>2</sub> )	0,941	1,063	Non Multikolinearitas
3	<i>Technology</i> (X <sub>3</sub> )	0,901	1,110	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2019  
(Data diolah)

Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.5 Pembahasan

##### 4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor- faktor *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

**Tabel IV.9**

**Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh**

Sumber: Hasil Penelitian,2019

(Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,590 + 0,135X_1 + 0,748X_2 + 0,045X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

##### 1) Koefisien Regresi ( $\beta$ )

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,590 artinya bila mana *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job*

Nama Variabel	B	Std Error	T hitung	T tabel	Sig.
Konstanta	0,590	0,025	2,619	2,001	0,011
<i>Personal Knowledge</i> ( $X_1$ )	0,135	0,056	2,410	2,001	0,014
<i>Job Procedure</i> ( $X_2$ )	0,748	0,045	16,681	2,001	0,000
<i>Technology</i> ( $X_3$ )	0,072	0,036	2,021	-2,001	0,040

*Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh, adalah sebesar 0,590 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi *Personal Knowledge* ( $X_1$ ) sebesar 0,135. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Personal Knowledge* akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh sebesar 13,5% dengan asumsi

variabel *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ) dianggap konstan.

Koefisien regresi *Job Procedure* ( $X_2$ ) sebesar 0,748. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *Job Procedure* secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh sebesar 74,8% dengan asumsi variabel *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), dan *Technology* ( $X_3$ ) dianggap konstan

Koefisien regresi *Technology* ( $X_3$ ) sebesar 0,072. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Technology* secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. sebesar 7,2% dengan asumsi variabel *Personal Knowledge* ( $X_1$ ) dan *Job Procedure* ( $X_2$ ), dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel *Job Procedure* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 74,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel- variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

**Tabel IV.10**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,837	,18162

a. Predictors: (Constant), *Technology* ( $X_3$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ), *Personal Knowledge* ( $X_1$ )

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh

koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,919 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,9%. Artinya faktor *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ), dan *Technology* ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial

Model	Sum of Square	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1 Regression	10,611	3	3,537	107,225	2,764	,000 <sup>b</sup>
Residual	1,946	59	,033			
Total	12,557	62				

Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,837 artinya bahwa sebesar 83,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 16,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

#### 4.5.2. Uji Simultan ( uji F )

Untuk menguji pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  .diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$

nilai  $F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)
- Predictors: (Constant), *Technology* ( $X_3$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ), *Personal Knowledge* ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 107,225 dengan signifikasi 0,000, sedangkan  $F_{table}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,764. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$  , maka  $F_{hitung}$  (107,225) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,764). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh.

#### 4.5.3. Uji Parsial ( uji t )

Untuk menguji pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahu besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval)

95% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### 1. *Personal Knowledge* ( $X_1$ )

Pengaruh *Personal Knowledge* ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai  $t_{hitung}$  (2,410) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,001), maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh, artinya *Personal Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh.

#### 2. *Job Procedure* ( $X_2$ )

Pengaruh *Job Procedure* terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai  $t_{hitung}$  (16,681) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,001) nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari hasil

uji signifikansi secara parsial bahwa *Job Procedure* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

### 3. *Technology* ( $X_3$ )

Pengaruh *Technology* terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,021 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,001. oleh karena  $t_{hitung}$  ( 2,021 ) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,001) maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$ . Artinya faktor *Technology* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

#### 4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology* berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya penelitian

ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Saputro (2016), Abdullah (2017) dan Iskandar (2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa usaha yang dilakukan oleh Dinas Sosial Aceh mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti secara rata-rata pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Aceh sudah baik yaitu dari segi *personal knowledge*, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan jabatan pegawai dan pegawai Dinas Sosial Aceh tetap mempertahankan tingkat pengetahuan yang dimiliki.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka

dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Personal Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
2. *Job Procedure* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
3. *Technology* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.
4. *Personal Knowledge, Job Procedure* dan *Technology* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada pegawai Dinas Sosial Aceh sebagai berikut:

1. Dapat menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditentukan serta dapat bertanggungjawab dengan semua tugas yang diberikan dan tidak terpengaruh dengan

masalah diluar dalam menyelesaikan tugas di kantor

2. Dapat meningkatkan pencapaian kerja serta selalu ikut dalam organisasi yang diadakan oleh kantor
3. Dapat meningkatkan kemampuan diri serta tidak mempermasalahkan beban kerja yang dirasakan sebelum berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian kerja

Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *Personal Knowledge, Job Procedure* dan *Technology* tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, motivasi pegawai, pengalaman kerja dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. (2017). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol.1, No.1*

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Djaya, Y. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Knowledge Management Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
- Endriana, Yuni. (2014). *Pengaruh Knowledge Management dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikramawati (2016) *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Irawan, Bambang (2014) *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Iskandar , A. (2018). *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 9, No. 2*
- Kusuma, F.S.D dan Devie. (2013). *Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Business Accounting Review, Vol. 1, No. 2*
- Lestari, P. S. (2018). *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor)*. *Jurnal Universitas Diponegoro, Vol. 1, No.1*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:

- rafika ADITAMA.
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nihayah, Anisatin (2015) *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Terhadap Ketepatanwaktuan Dan Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada DPPKAD Eks Karesidenan Pati)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nisa, R.C. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 39 No.2*.
- Nisak, Fahrur. (2015). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saputro, H. D. (2016). *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Techno Multi Utama*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2014). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sendow (2016) Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Silvianita, Anita. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi

- Sumatera Utara. *Jurnal e-  
Proceeding of Management :  
Vol.3, No.2.*
- Simamora, Henry. (2013).  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta : STIE  
YKPN.
- Simamora, Henry. (2014).  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta : STIE  
YKPN.
- Soimah, Siti (2014) *Pengaruh  
Kapasitas Sumber Daya  
Manusia, Pemanfaatan  
Teknologi Informasi Dan  
Sistem Pengendalian Intern  
Pemerintah Terhadap  
Kualitas Laporan Keuangan  
Pemerintah Daerah  
Kabupaten Bengkulu Utara*.  
Skripsi Universitas Bengkulu  
Fakultas Ekonomi Dan  
Bisnis Jurusan Akuntansi
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif dan  
R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini (2016) Pengaruh  
Pengetahuan, Keterampilan  
Dan Kemampuan Karyawan  
Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Pada Industri  
Kerajinan Kulit di Manding,  
Bantul, Yogyakarta). *Jurnal  
Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Suhartini, Yati. (2015). *Pengaruh  
Pengetahuan, Keterampilan  
Dan Kemampuan Karyawan  
Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Pada Industri  
Kerajinan Kulit di Manding,  
Bantul, Yogyakarta)*. Universitas  
PGRI Yogyakarta
- Supranto. (2014). *Statistik Teori  
dan Aplikasi*, Jakarta:  
Erlangga
- Sutrisno, Wahyudi.  
(2014). *Pengaruh Persepsi  
Karyawan Tentang  
Keadilan Kompensasi  
Terhadap Kepuasan Kerja Di  
Perusahaan X*. Jurusan  
Teknik Industri, Fakultas  
Teknologi Industri,  
Universitas Islam  
Indonesia,).
- Syahrani (2014). Analisis Kinerja  
Aparatur Pada Dinas  
Pertambangan Dan Energi  
Kabupaten Nunukan. *Journal  
Administrative Reform*,  
2014, 2 (3):1624-1636
- Thompson. R. L. (2014). “*Task –  
Technology and Individual  
Performance*”. *Mis Quarterly*
- Tobing, Paul L. (2014). *Knowledge  
Management : Konsep,  
Arsitektur dan Implementasi*.  
Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Trisaputra, A. (2014). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengawasan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Widodo. (2014). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Armada Tran's Oil Bengkulu). *Jurnal Manajemen*.
- Winardi, J. (2014). *Motivasi dan Permotivasian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulius, S. (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*
- Yusriadi. (2014). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar
- Armstrong,
- Michael. (2014). *Strategic Human Resource Management: a Guide to Action. 4th Edition*. United Kingdom : Kogan Page.
- Renny, Aprilliyani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smk Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Ekonomi, No. 2, Vol. 2*.
- Ali, S. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*