

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP KINERJA BHAYANGKARA PEMBINA KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT KEPOLISIAN RESOR KENDARI (*The Influence of Knowledge Management and Organizational Culture on The Performance of Bhayangkara Builders Security and Public Duty of The Kendari Resorts Police*)

Suhirno

maswira9@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Rahmat Madjid

rahmatmadjid61@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf

yusufrauf@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima 22-09-2020</p> <p>Disetujui 07-10-2020</p> <p>Dipublikasikan 07-10-2020</p> <hr/> <p>Keywords:</p> <p>knowledge management, organizational culture, performance</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>Along with the current progress and development of the Kendari Resort Police to maximize knowledge and build an effective organizational culture in order to create better work results and quality of personnel work, so that the existence of Bhabinkamtibmas personnel in the midst of society can create security and order in the jurisdiction of the Kendari Resort Police.</i></p> <p><i>This study aims to determine and analyze the effect of Knowledge Management and organizational culture on the performance of members of the Kendari District Police Bhabinkamtibmas. The population of this study was all members of the Kendari District Police Bhabinkamtibmas of 80 people and all of them were sampled. The analytical tool used is partial least square with the Smart PLS program version 3.0 while the data collection method used questionnaires, documentation and interviews.</i></p> <p><i>Based on the results of the study it was concluded that: (1) knowledge management had a positive and significant effect on the performance of the Kendari District Police Bhabinkamtibmas (2) organizational culture had a positive and significant effect on performance of the Kendari District Police Bhabinkamtibmas.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang mempunyai tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Resor Kendari juga tidak ingin ketinggalan dan berupaya dalam memaksimalkan pengetahuan dan membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja personil yang lebih baik. Salah satunya diperlukan kemampuan anggota Polri dalam menerapkan strategi Pemolisian masyarakat guna membangun kemitraan dan kerja sama dengan mengikutsertakan masyarakat untuk menjaga keamanan dan ketertiban dilingkungannya, sesuai Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015. Strategi Polmas adalah cara atau kiat untuk mengikutsertakan masyarakat, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam melakukan upaya-upaya penangkalan, pencegahan, dan penanggulangan ancaman dan gangguan Kamtibmas secara kemitraan yang setara dengan Polri, mulai dari penentuan kebijakan sampai dengan implementasinya, personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat) adalah pengemban Polmas di desa/kelurahan dengan tujuan agar terwujudnya kemitraan Polri dan masyarakat yang didasarkan pada kesepakatan bersama untuk menangani masalah sosial yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat guna menciptakan rasa aman, tertib dan tentram serta menjadi pedoman bagi anggota Polri dalam melaksanakan kegiatan Polmas secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Kepolisian Resor Kendari yang sudah terlaksana namun masih belum maksimal. Salah satu tugas pokok Bhabinkamtibmas adalah melaksanakan kegiatan sambang / kunjungan dari rumah ke rumah (*door to door system*) dengan luas wilayah hukum Kepolisian Resor Kendari 1.707,61 KM² meliputi 1 wilayah kota Kendari dan 3 (tiga) kabupaten diluar kota Kendari (Konawe, Konawe Selatan, Konawe Kepulauan) dengan jumlah desa 162 dan 75 kelurahan dengan karakteristik budaya masyarakat yang berbeda-beda, kondisi alam dan jarak tiap desa/kelurahan yang berjauhan. Pertama, dukungan *technology* dan peralatan / perlengkapan yang terbatas, serta ada daerah tertentu kadang menjadi kendala adalah penggunaan jaringan dalam penyebaran dan pengelolaan dan pengembangan *knowledge*, terutama dalam pencarian/update informasi dan pengetahuan di internet. Kedua, sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang berbeda-beda sehingga berpengaruh pada kualitas kinerja serta pengelolaan *knowledge* belum terstruktur dengan baik. Fenomena lainnya yang masih dijumpai minimnya inovasi dan kreativitas serta kurangnya gagasan / ide baru dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Knowledge management. Prusak, Quintas, Lefrere dan Jones dalam Swan, Robertson dan Newell (2002) yang menyatakan bahwa *knowledge management* meliputi proses atau praktek *creating* (menciptakan), *acquiring* (memperoleh / mendapatkan), *capturing* (menangkap), *sharing* (berbagi) dan *using* (menggunakan) pengetahuan untuk memperkaya pengetahuan dan kinerja dalam sebuah organisasi. Untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian di fokuskan pada tiga komponen antara lain *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Technology*. Hasil penelitian Muhammad Asril Arillah dan Farah Nurfadillah, (2018) menyatakan bahwa variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat perbedaan dengan hasil penelitian Eva W. Karundeng (2018) menyatakan bahwa variabel pengetahuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman, (2017) menunjukkan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian A. Artifasari (2014) menyatakan *job procedure* dan *technology* tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas.

Organizational culture atau budaya organisasi, Robbin (2006;279), budaya organisasi ada tujuh karakteristik yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi antara lain (1) inovasi dan pengambilan resiko (2) perhatian terhadap hal-hal detail (3) orientasi kepada hasil (4) orientasi kepada individu (5) orientasi kepada tim (6) keagrefian (7) stabilitas. Hasil penelitian Fira Syaila Rachma, Sri Suwarsi. (2020) menyimpulkan bahwa *knowledge management* dengan variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, M. Yazid AR, (2016) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib, (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki kategori sangat baik atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fitria, (2017) ditemukan

bahwa budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Terdapat perbedaan dengan hasil penelitian Wulansari Girsang (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dengan adanya perbedaan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh *knowledge management* dan *organizational culture* terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Polres Kendari.

II. TINJAUAN LITERATUR

Personal Knowledge

Davenport dan Prusak dalam Martin (2010, p.2) mendefinisikan *personal knowledge is a build mix of framed experience, value, contextual information and insight that provides a frame work for evaluating and incorporating new experiences and information*. “Secara garis besar, berarti gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman dan informasi yang baru. Martin, (2010) *personal knowledge* didapat dari instruksi formal dan non formal. *Personal knowledge* juga termasuk ingatan, story-telling, hubungan pribadi, buku yang telah dibaca atau ditulis, catatan, dokumen, foto, intuisi, pengalaman dan segala sesuatu yang dipelajari mulai dari pekarangan hingga pengembangan nuklir. Carillo et. All,2004). Pengetahuan personal adalah pengetahuan yang diperoleh pegawai berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari atau sumber lainnya. Wright (2005) mendefinisikan *personal knowledge* adalah kombinasi kognitif, informasi, sosial, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi dimana setiap individu berperan secara efektif dalam lingkungan kerja. Kognitif merupakan potensi intelektual yang terdiri dari tahapan pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, evaluasi dan sintesis. Kognitif juga mendefinisikan konstruksi proses berfikir termasuk mengingat, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Nonaka dan Takeuci,(1995) *tacit* diartikan sebagai pengetahuan yang personal, spesifik, dan umumnya susah diformulasikan dan dikomunikasikan kepada pihak lain, biasanya dibagikan melalui diskusi, cerita-cerita sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang sudah diformulasikan, biasanya dalam bentuk peraturan, buku-buku literature-literatur. *Personal knowledge management* (PKM) atau manajemen pengetahuan perorangan adalah bagaimana cara mengelola pengetahuan perorangan yaitu saat belajar sesuatu yang baru / mencari informasi yang untuk mendapatkan sumber informasi yang dibutuhkan untuk mengembangkan pengetahuan diri dan meningkatkan efektifitas kerja perorangan (Stan Garfield, 2007 dalam Tjakraatmadja dkk, 2015).

Job Procedure

Carillo et all. (2004:28) prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan berdasarkan standard operational procedure yang ada dan sifatnya formal. Standar operasional prosedur (SOP) merupakan bagian dari perencanaan yang sedang dijalankan dan digunakan untuk memberi bimbingan bagi tugas-tugas yang dilakukan berulang-ulang dalam sebuah organisasi (Richard C Daft, 2003:59). Sailendra, (2015:37) *Job procedure* adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari. Tujuannya agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sulastiyono,(2001,p.244) agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan produk standard dari waktu ke waktu, maka cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut harus dilakukan dengan yang standar pula. Nico A. Lumenta,(2001) tujuan umum standar operasional prosedur adalah agar berbagai proses kerja rutin terlaksana dengan efisien, efektif, konsisten/uniform dan aman, dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan melalui pemenuhan standar yang berlaku.

Technology

William & Sawyer (2007:4-5) menyatakan bahwa teknologi informasi terdiri dari dua komponen yaitu: (1) teknologi komputer adalah mesin yang bisa dIprogram dan memiliki beragam fungsi untuk menerima data, baik data mentah maupun angka, lalu memproses dan mengubahnya ke dalam bentuk informasi yang bisa kita manfaatkan. (2) teknologi komunikasi terdiri dari sistem dan peralatan elektromagnetik untuk berkomunikasi jarak jauh yang terhubung melalui sumber informasi melalui jaringan. Jaringan itu adalah sistem komunikasi yang menghubungkan dua komputer atau lebih. Teknologi Informasi memanfaatkan perangkat komputer sebagai alat pengolah data, sedangkan

networking guna menyambungkan antar komputer, sedangkan teknologi telekomunikasi untuk menyebarkan data dan dan diakses (Rahmana, 2009). William dan Sawyer (2003), teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. Teknologi Informasi dapat diukur melalui komponen teknologi informasi menurut M. Suyanto (2005:11) yaitu: 1) Perangkat Keras computer (Hardware) 2) Perangkat Lunak Komputer (Software) 3) Jaringan dan Komunikasi 4) Database 5) Personaliala Teknologi Informasi.

Organizational culture

Robbins,(2006,279) ada tujuh karakteristik yang secara bersama-sama merupakan hakekat budaya organisasi atau ciri-ciri budaya organisasi antara lain (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, (2) Perhatian terhadap detail (3) Berorientasi kepada hasil (4) Berorientasi kepada orang (5) Berorientasi tim (6) Keagresifan, (7) Stabilitas. Mangkunegara, (2009) pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan oleh organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya yang mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Gibson, (1997) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat mendesak untuk keberhasilan *knowledge management* (Davenport et al, 1998). Hofstede dan Bond (1980); Luthans (2011:74) , bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan manajemen pengetahuan dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge,(2008) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dalam organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Tika,(2010:15) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama-sama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal maupun internal organisasi. Mc Shane dan Von Glinow dalam Handayani (2012:98-99) budaya organisasi adalah “*organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities*”. bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budayanya lemah mengakibatkan kinerja menurun.

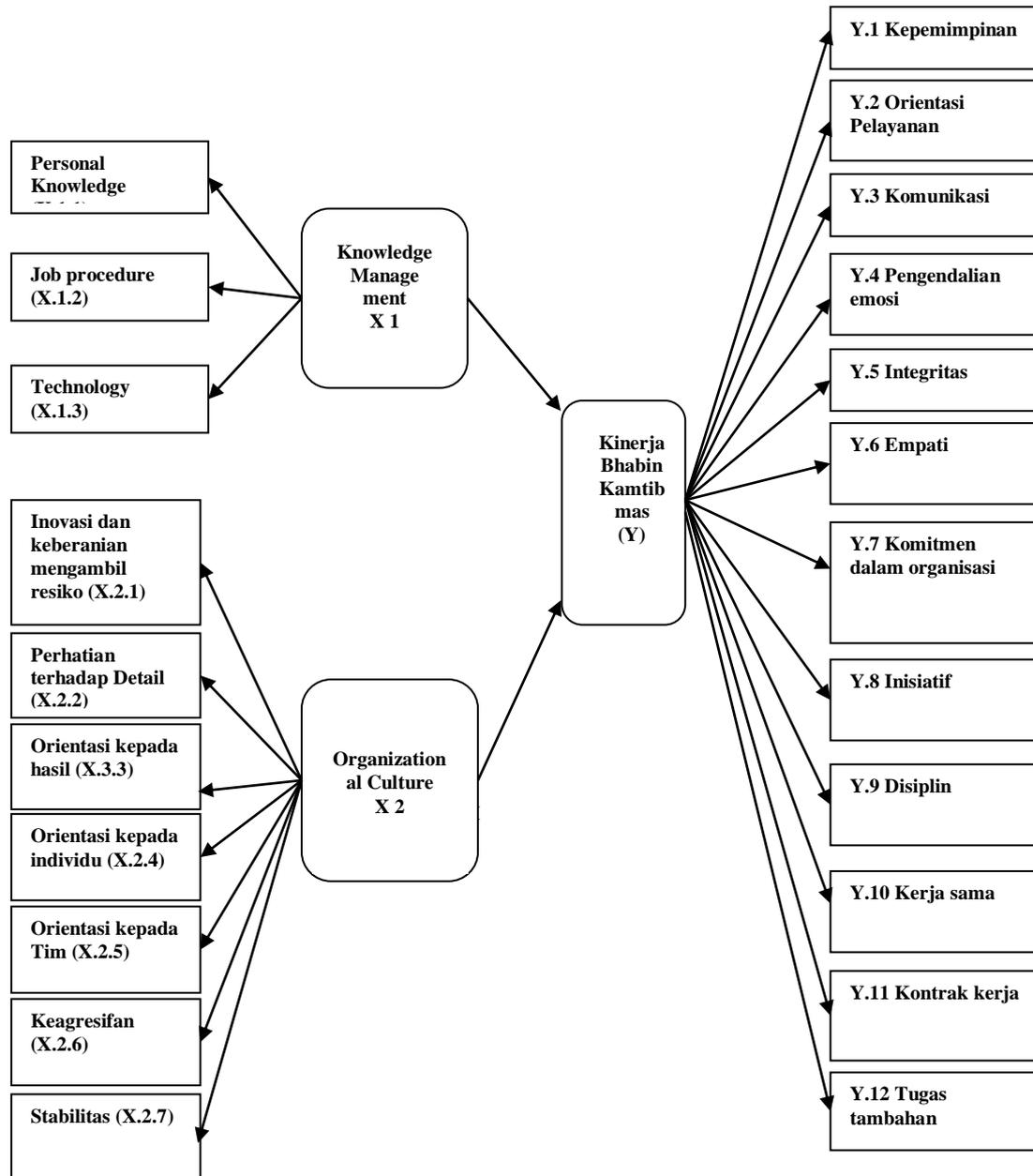
Kinerja

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota Polri pada satuan kerja/ satuan fungsi/ satuan wilayah sesuai faktor generik dan faktor spesifik. Dan Sistem Manajemen Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Dessler,(2015:32) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau masa lalu relative terhadap standar kerjanya.

Untuk melihat pegawai memahami suatu standar kinerja diperlukan proses evaluasi secara berkala pada periode tertentu. Martoyo, et all. (2008) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Handoko (2001) , penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Flippo (2003) menjelaskan bahwa standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketangguhan (4) Sikap

Hubungan antar variabel *knowledge management*, *organizational culture*, dan kinerja kamtibmas

Studi ini difokuskan pada kajian pengaruh *knowledge Management* dan *organizational culture* terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Polres Kendari. Lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Personal knowledge adalah gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman dan informasi yang baru, Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2), bahwa *ide, community and networks* sangat membantu atau berperan penting terhadap kinerjanya. Sehingga dengan pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan wawasan luas yang dimiliki personil Bhabinkamtibmas memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerjanya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A. Artifasari (2014), Adrian Candra Irawan dan Indi Djastuti, (2016), Puji Susanti Lestari dan Widiartanto (2017), Muhammad Asril Arilaha dan Farah Nurfadillah, (2018), Reiza Zarkowi dan Widiartanto, (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *personal knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *performance* (kinerja karyawan). Terdapat kesenjangan dengan hasil penelitian Eva W. Karundeng (2018) menyatakan bahwa variabel pengetahuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Azwar Iskandar dan Achmat Subekan, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *personal knowledge* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel job

procedure. Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto, Loui Soemadi Bopeng, (2019) bahwa *knowledge management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Job procedure, dikemukakan oleh Carillo et all. (2004:28) prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan berdasarkan *standard operational procedure* yang ada dan sifatnya formal. Bahwa pegawai yang mampu memahami SOP dengan baik akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini bermakna bahwa SOP memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adrian Candra Irawan dan Indi Djastuti, (2016), Puji Susanti Lestari dan Widiartanto (2017), Muhammad Asril Arilaha dan Farah Nurfadillah,(2018), Eva W.Karundeng (2018), Azwar Iskandar dan Achmat Subekan,(2018), Terdapat kesenjangan dengan hasil penelitian A.Artifasari (2014) menyatakan bahwa *job procedure* tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas, Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto, Loui Soemadi Bopeng, (2019), menyatakan bahwa *job procedure* tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas/karyawan/pegawai. Berdasarkan kesenjangan atau perbedaan indikator pengukuran *job procedure*, obyek yang diteliti, jumlah sampel,metode analisis dan teori yang digunakan merupakan celah bagi peneliti untuk menguji kembali hubungan konstruk *job procedure* terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya prosedur kerja personil Bhabinkamtibmas dapat mempermudah dalam setiap langkah dalam pencapaian tujuan untuk melaksanakan tugas serta memiliki tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku.

Technology, dikemukakan oleh Wiliam Sawyer, (2007;4-5), *technology* adalah teknologi informasi terdiri dari dua komponen yaitu: (1) teknologi komputer adalah mesin yang bisa di program dan memiliki beragam fungsi untuk menerima data, baik data mentah maupun angka, lalu memproses dan mengubahnya ke dalam bentuk informasi yang bisa kita manfaatkan. (2) teknologi komunikasi terdiri dari sistem dan peralatan elektromagnetik untuk berkomunikasi jarak jauh yang terhubung melalui sumber informasi melalui jaringan. Jaringan itu adalah sistem komunikasi yang menghubungkan dua komputer atau lebih. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adrian Candra Irawan dan Indi Djastuti, (2016), Muhammad Rifky Nurpratama,(2016), Puji Susanti Lestari dan Widiartanto (2017), Eva W.Karundeng (2018), Muhammad Asril Arilaha dan Farah Nurfadillah,(2018), Reiza Zarkowi dan Widiartanto,(2018), Azwar Iskandar dan Achmat Subekan,(2018), Fauzan Adzima dan Herman Sjahrudin,(2019), Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto dan Loui Soemadi Bopeng, (2019). Terdapat kesenjangan dengan hasil penelitian A.Artifasari (2014) menyatakan bahwa *technology* atau teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas, Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman,(2017), bahwa *technology* atau teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesenjangan atau perbedaan indikator pengukuran *technology* , obyek yang diteliti, jumlah sampel,metode analisis dan teori yang digunakan merupakan celah bagi peneliti untuk menguji kembali hubungan konstruk *technology* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan komputer sebagai alat bantu dalam mengolah data dan laporan melalui jaringan, serta dengan jaringan dapat membantu juga dalam penyebaran pengetahuan/informasi dan komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga pelaksanaan tugas dapat lebih maksimal. Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H1. Knowledge management diduga berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas

Robbins,(2006,279), ada tujuh karakteristik yang secara bersama-sama merupakan hakekat budaya organisasi atau ciri-ciri budaya organisasi antara lain terdiri: (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan disorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. (2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail/rinci. (3) Berorientasi kepada hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.(4) Berorientasi kepada orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dan hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi. (5) Berorientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu. (6) Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai. (7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firman Nurhalim, Diana Sulianti K.Tobing, Sudarsih (2015) , Vivin Rosvita, Endang Setyowati dan Zaenal Fanani,(2017), Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib,(2017), Christina Lea Renyut dan Aditya Wardana ,(2017), Teguh Pambudi,(2017), Indah Isnada,(2019), Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspau Tupti (2019), Wulansari Girsang (2019), Martono U, La Hatani dan Sri Wiyati Mahrani,(2019).Terdapat kesenjangan dengan hasil penelitian Nurhalim, Diana Sulianti K.Tobing, Sudarsih (2015) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Wulansari Girsang,(2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspau Tupti (2019) Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspau Tupti (2019) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H2. Organizational Culture diduga berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif yang dilakukan pada Kepolisian Rsor Kendari dengan populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Polres Kendari yang berjumlah 80 (delapan puluh) orang, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) versi 3.0.

Variabel pada penelitian ini, Pertama, *Knowledge Management* yang diukur dengan indikator *Personal Knowledge*, Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2) , *Job Procedure*, Carillo et all. (2004:28) dan *Technology*, Wiliam Sawyer, (2007:4-5). Kedua, *Organizational culture*, Robbins,(2006,279) yang terdiri dari (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) Perhatian terhadap detail, (3) orientasi kepada hasil, (4) orientasi kepada individu, (5) orientasi kepada tim. (6) Keagresifan, (7) stabilitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden penelitian berjumlah 80 (delapan puluh) orang , adapun karakteristik dari responden penelitian ini dapat dilihat dengan empat karakteristik yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. adapun rinciannya tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	80	100
	Perempuan	0	0
Umur	21-30 Tahun	0	0
	31-40 Tahun	65	81.25
	41-50 Tahun	15	18.75
	51-60 Tahun	0	0
Lama bekerja	1-10 Tahun	4	5
	11-20 Tahun	74	92.5
	21- 30 Tahun	2	2.5
Tingkat Pendidikan	SMA	53	72.50
	D-III	1	1.00
	S1	20	25.00
	S2	1	1.25
Total Responden		80	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan Pada karakteristik jenis kelamin, seluruh responden adalah laki-laki karena masih terbatasnya personil polwan. umur, responden dengan rentang usia 31-40 tahun dapat dikatakan termasuk kategori produktif sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Pada Lama bekerja, mayoritas adalah 11-20 tahun dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga dengan pengalaman yang cukup dapat melaksanakan tugas dengan baik.Pada karakteristik tingkat pendidikan, SMA merupakan responden

terbanyak. Dapat dikatakan memadai dan masih perlu ditingkatkan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan demikian diharapkan personil Bhabinkamtibmas dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Pengujian pada model structural dievaluasi dengan memperhatikan persentase varian yang dijelaskan dengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten dependen. Semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Demikian juga sebaliknya jika di bawah 0 (nol) menunjukkan model kurang memiliki *prediktive relevance*. Nilai R Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

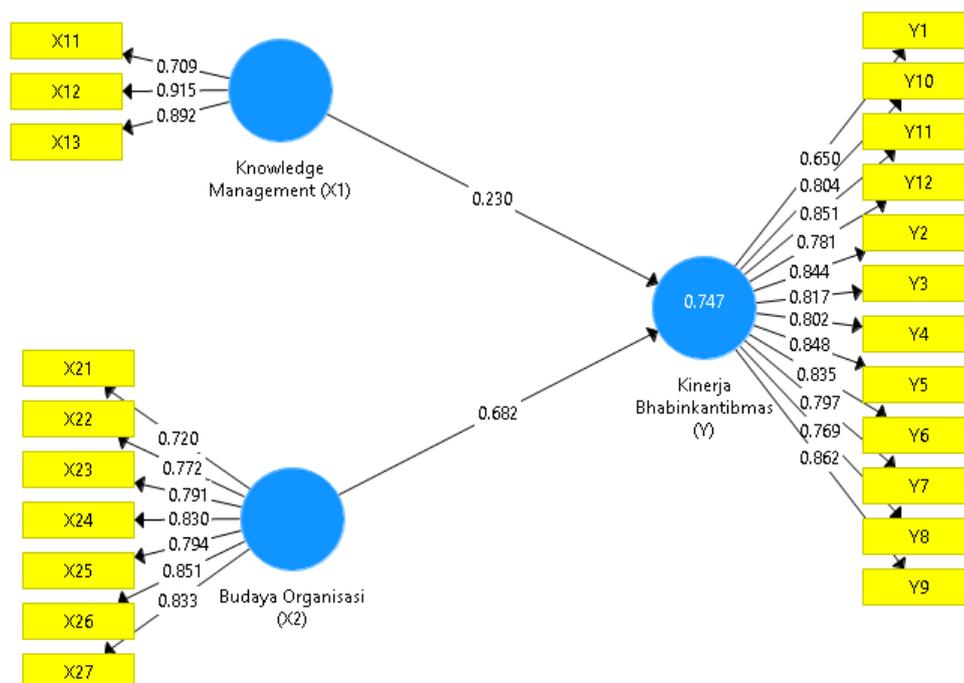
Tabel 2 Hasil Pengujian R Square

Model Variabel Dependend	R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.747

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut dapat diketahui $R^2 = 0,747$ atau 74,7%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel *knowledge management*, budaya organisasi dan kinerja Bhabinkamtibmas sebesar 74,7%. Sisanya 2,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Karena itu model dikatakan baik karena memiliki nilai R^2 lebih besar atau sama dengan 60%.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien pengaruh dan t statistic yang dihasilkan inner model PLS. hipotesis dapat diterima jika koefisien pengaruh bernilai positif dan nilai t-statistik $>1,96$. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai hasil estimasi bootstrap pada smart PLS berikut ini :



Gambar 2. Estimasi Bootstrapping Smart PLS

Tabel 3 Hasil Uji Path Coefficients Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Original Sample	t-statistics	Keterangan
H1 : <i>Knowledge Management</i> (X1) -> Kinerja Bhabinkamtibmas (Y)	0.230	1.993	Diterima
H2 : Organizational culture / Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Bhabinkamtibmas (Y)	0.682	6.167	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan output yang menggambarkan hasil dari pengujian hipotesis penelitian dengan uraian sebagai berikut :

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas diperoleh nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,230 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja adalah searah. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai p-value sebesar $0,047 < 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas terbukti. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) dinyatakan **diterima**

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *Organizational culture* / Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Berdasarkan hasil pengujian *organizational culture* atau budaya organisasi terhadap kinerja Bhabinkamtibmas diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,682 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja Bhabinkamtibmas adalah searah. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa *organizational culture* / budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas terbukti. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) dinyatakan **diterima**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian pada hipotesis 1 yang menguji pengaruh dari *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. ditemukan berpengaruh positif dan signifikan, atas dasar tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja adalah searah. yang berarti bahwa *knowledge management* yang dicerminkan melalui *personal knowledge*, *job procedure* dan *teknologi* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resort Kendari. semakin baik *knowledge management*, maka akan semakin baik kinerja personil Bhabinkamtibmas pada Kepolisian Resor Kendari, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochammadardiansyah, Joko Wahyudi, Romadhan, (2017) menyatakan bahwa *knowledge management* dengan dimensi manusia, leadership, teknologi, organisasi dan *learning* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Asril Arillaha dan Farah Nurfadillah, (2018) memberi dukungan dengan menyatakan bahwa variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian pada hipotesis 2 yang menguji pengaruh, dari *organizational culture* atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja Bhabinkamtibmas adalah searah. yang berarti bahwa *organizational culture* atau budaya organisasi dicerminkan melalui peningkatan kinerja pegawai dicerminkan melalui penilaian pegawai kepolisian yakni kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen dalam organisasi, inisiatif, disiplin, kerjasama, kontrak kerja dan tugas tambahan. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka akan memperbaiki kinerja Bhabinkamtibmas

Kepolisian Resor Kendari, hasil penelitian lainnya yang menguatkan bahwa budaya organisasi adalah faktor dominan yang mampu meningkatkan kinerja diantaranya adalah penelitian Martono U, La Hatani dan Maharani,(2019) budaya organisasi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Ardinal Jalil (2020).

IV. KETERBATASAN PENELITIAN

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. antara lain :

1. Hasil penelitian ini tentunya belum mampu menggeneralisasi pada obyek yang lebih luas karena beberapa penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda.
2. Indikator yang dilibatkan dalam penelitian untuk mengamati variabel masih terbatas hanya pada satu teori yang dikemukakan oleh satu pendapat ahli. Oleh karena itu, dapat melakukan modifikasi indikator melalui teknik *eksploratoris*.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan dari penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan, maka kesimpulan pada penelitian ini bahwa pertama *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas.ditemukan berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja adalah searah. yang berarti bahwa *knowledge management* yang dicerminkan melalui *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Kepolisian Resort Kendari. semakin baik *knowledge management*, maka akan semakin baik kinerja Bhabinkamtibmas pada Kepolisian Resor Kendari. Kedua, *organizational culture* atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja personil Bhabinkamtibmas adalah searah. yang berarti bahwa *organizational culture* atau budaya organisasi dicerminkan melalui peningkatan kinerja pegawai dicerminkan melalui penilaian pegawai kepolisiam yakni kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen dalam organisasi, inisiatif, disiplin, kerjasama, kontrak kerja dan tugas tambahan. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka akan memperbaiki kinerja personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Natalia Kosasih dan Budiani,(2007), pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel.
- A.Artifasari (2014) dengan judul menganalisis pengaruh faktor *knowledge management* terhadap kinerja petugas Rumah Sakit Umum Daerah Tenriawaru Bone.
- Muhammad Rifky Nurpratama, (2016) dengan judul Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Studi pada PT PLN Distribusi Jawa Timur,
- Reiza Zarkowi dan Widiartanto (2016) dengan judul pengaruh *personal knowledge, organizational learning, technology* terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.
- Andrian Candra Irawan,(2016) dengan judul implementasi *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Jawa Tengah dan DIY
- Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman,(2017) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT SMS kabupaten Kota Waringin Timur
- Puji Susanti Lestari, Widiartanto (2017) dengan judul pengaruh *personal knowledge, job procedure dan technology* terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoco Karang Jati Motor
- Mochammadardiansyah, Drs Joko Wahyudi,MM dan Drs H.A Romadhan, MM,(2017) dengan judul pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung
- Muhammad Asril Arillaha dan Farah Nurfadillah,(2018) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan
- Eva W.Karundeng (2018) dengan judul analisis komponen manajemen pengetahuan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Siloam Hospital Manado.
- A.Wahyurudhanto, (2018) Analisis Kemampuan Deteksi Dini Oleh Bhabinkamtibmas Dalam Implementasi Polmas Sebagai Penguatan Program Satu Polisi Satu Desa.
- Mahendra Adi Nugroho,(2011) Teknologi *Knowledge Management* ; Peran TI terhadap Pengelolaan Knowledge.
- Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto, Loui Soemadi Bopeng, (2019) dengan judul pengaruh *knowledge management, technology* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Manokwari.
- Fauzan Adzima dan Herman Sjahrudin,(2019) dengan judul pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Keagamaan Makasar
- Azwar Iskandar dan achmat Subekan,(2018), dengan judul pengaruh *personal knowledge, job procedure dan technology* terhadap kinerja pegawai organisasi publik pada Balai Diklat Keuangan Makasar.
- Teguh Pambudi,(2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I cabang kota Dumai
- M. Yazid AR,(2016) dengan judul pengaruh manajemen pengetahuan dan budaya organisasi dan insentif serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Bank Swasta di Banda Aceh
- Fira Syaila Rachma,dan Sri Suwarsi,(2020) dengan judul pengaruh implementasi *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia
- Firman Nurhalim, Diana Sulianti K.Tobing, Sudarsih (2015) dengan judul pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan bank Indonesia Cabang Jember
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati dan Zaenal Fanani,(2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PJ. Bintang Bumi.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib,(2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan
- Christina Lea Renyut dan Aditya Wardana ,(2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Devisi Penyamakan Kulit pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta
- Fitria, (2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bukit Tinggi
- Intan Maharani dan Suryono Efendi,(2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- dilakukan Indah Isnada,(2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Martono U, La Hatani dan Sri Wiyati Mahrani,(2019) dengan judul peran knowledge manajemen sebagai mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Kebangsaan dan Politik kabupaten Wakatobi.

Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspau Tupti (2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Aceh Tamiang

Wulansari Girsang (2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Putri Hijau Sumatera utara.

Undang-undang

Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kapolri

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015, tentang Pemolisian Masyarakat

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Kepolisian Daerah

https://id.wikipedia.org/wiki/Teknologi_informasi, teknologi informasi