

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA, DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI TENGGARA (*The Effect of Individual Characteristic, Work Motivation, and Knowledge Management to Employee Performance at Community and Village Empowerment Office Southeast Sulawesi Province*)

Doly Rinjaya

oyiberlin@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nasrul

nasrul_pdia@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

endrosukoco@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Alida Palilati

alidapalilati@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Riski Amalia Madi

riski_amalia98@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima

20-07-2020

Disetujui

31-07-2020

Dipublikasikan

31-07-2020

Keywords:

individual characteristics, knowledge management, performance, work motivation

This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics, work motivation and knowledge management on employee performance at the Office of Community Empowerment and Villages of Southeast Sulawesi Province. This research approach is quantitative. The population in this study was 77 employees of the Office of Community Empowerment and Village of Southeast Sulawesi Province, and all of them were made respondents. The data collected was analyzed using Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS M3 2 program package.

The analysis shows that individual characteristics have a positive and significant effect on performance, meaning that the better the individual characteristics of employees will improve performance. Work motivation has a positive and significant effect on performance, which shows that the better employee motivation will improve performance. Knowledge management has a positive and significant effect on performance, which shows that the better management of existing knowledge will improve employee performance.

Klasifikasi JEL:

H10, H11

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama pada tiap kegiatan dalam sebuah organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai serta sumber dana, tetapi tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan dalam organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus diperhatikan oleh organisasi dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga dan kemampuan sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan sebuah organisasi.

Selain hal tersebut, setiap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan membawa pengetahuan dan pengalaman yang telah dialaminya masuk ke dalam organisasi bahkan pula pengetahuan juga dapat dikembangkan dalam organisasi, oleh karena itu pembentukan sumber daya manusia dan sistem yang ada menjadi hal yang penting untuk menjadi perhatian.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja dari pegawai, kinerja itu sendiri dapat dijabarkan sebagai kesediaan seseorang atau individu untuk melakukan semua kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ada dengan hasil seperti mana yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2010:14) kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain faktor individual yaitu kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi, kedua faktor psikologis yang mencakup *personality*, pembelajaran serta motivasi dan faktor organisasi yang meliputi sumber daya kepemimpinan, manajemen pengetahuan dalam organisasi dan struktur serta desain pekerjaan.

Penurunan kinerja dari pegawai merupakan permasalahan yang sering di terjadi pada organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan dan sangat mempengaruhi kualitas dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang menurun dapat memberikan dampak yang negatif pada setiap proses perkembangan dari organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penurunan kinerja pegawai ini juga dialami oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Tenggara. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa yang menjadi kewenangan daerah serta melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten Masalah pengelolaan tenaga kerja merupakan masalah yang tidak boleh disepelekan begitu saja, dan tidak bisa disamakan dengan aspek organisasi lainnya, karena manusia memiliki aspek kejiwaan yang membedakannya dengan faktor yang lainnya.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang organisasi, seorang atasan harus dapat mengetahui tentang berbagai karakteristik para pegawainya, baik secara demografis maupun psikologis. Karena hal tersebut diduga berpengaruh pada kinerja pegawai pada organisasi. Karakter yang dimiliki manusia tidak ada yang sama, masing-masing memiliki kelebihan serta kekurangan masing-masing.

Para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki bidang pekerjaan yang harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki, tetapi organisasi kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya. Ada beberapa hal yang menyebabkan hal tersebut terjadi, salah satunya adalah pemberlakuan kebijakan-kebijakan baru sebagai dampak dari beralihnya kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Tenggara, hal ini menyebabkan karakteristik individu pegawai mengalami perubahan yang berakibat pada kinerja mereka. Perubahan karakteristik individu ini dapat berupa perubahan perilaku yang awalnya mampu beradaptasi dengan kondisi yang ada dengan didukung oleh atasan yang sesuai namun pergantian kebijakan-kebijakan yang terjadi membuat perilaku pegawai yang awalnya dapat menerima menjadi penolakan. Sikap dari pegawai yang menjadi acuh-tak acuh dikarenakan kurang baiknya kontrol yang dilakukan atasan juga menjadi salah satu pemicu.

Selain karakteristik individu, motivasi juga menyebabkan tinggi rendahnya kinerja yang akan dihasilkan. Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut

melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Berdasarkan hal tersebut, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, hal ini sangat penting untuk disadari oleh setiap organisasi.

Motivasi dari pegawai yang kurang pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Tenggara terlihat dari semangat para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, dalam beberapa hal mereka cenderung menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan juga tingkat absensi yang cenderung mayoritas keterlambatan pegawai cukup tinggi.

Teori motivasi dari Herzberg mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang terjadi pada DPMD Provinsi Sulawesi Tenggara adalah kurangnya dorongan dari dua faktor tersebut, antara lain kurangnya penghargaan terhadap apa yang dilakukan oleh pegawai, prestasi kerja yang masih sedikit dihasilkan oleh pegawai, serta dirasakan pegawai bahwa pekerjaannya cenderung monoton dan sangat sedikit tantangan yang diberikan maka dorongan untuk bekerja dengan maksimal berkurang.

Selain kedua penyebab tersebut, kurangnya pengetahuan dari pegawai juga menjadi penyebab lain mengapa kinerja pegawai cenderung menurun. Proses penyampaian informasi dan juga pengetahuan individual yang dimiliki oleh pegawai masih belum memadai, pegawai masih kurang bisa untuk saling sharing pengetahuan yang dimiliki, pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih banyak cenderung hanya membagikan pengetahuan dan pengalamannya kepada beberapa orang saja. Selain itu, prosedur kerja yang dibentuk pada DPMD Provinsi Sulawesi Tenggara belum mampu dijalankan dengan baik oleh pegawainya, hal ini dikarenakan tingkat pemahaman akan standar operasional prosedur yang ada masih kurang di perhatikan.

Teknologi juga mengambil peran penting pada intansi, penyebaran informasi seputar layanan ataupun informasi seputar hal-hal yang menyangkut pekerjaan sangatlah penting, dan penggunaan media-media yang tersedia perlu dilakukan. Pada DPMD Provinsi Sulawesi Tenggara, pemanfaatan media internet sebagai salah satu teknologi yang berkembang untuk efektifitas pekerjaan masih kurang efektif hal ini ditandai dengan masih ada pegawai yang belum begitu paham terkait pemanfaatan internet tersebut.

Selain fenomena yang terjadi pada DPMD Provinsi Sulawesi Tenggara yang disebabkan oleh karakteristik individu, motivasi kerja dan manajemen pengetahuan, terdapat pula fenomena gap penelitian terdahulu yang dijadikan dasar penelitian ini dilakukan,

Gap 1. Terdapat penelitian yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Basalamah (2017) dan Gitongu, et al (2016). Selain itu Musriha (2013), Jalil et al (2015) dan Jakfar (2014) juga menemukan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya karakteristik individu yang baik. Berbeda dengan temuan tersebut, Riyadi (2019) menemukan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Kridharta dan Rusdianti (2017) yang menemukan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh dalam pembentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja.

Gap 2. Ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Basalamah (2017) dan Jakfar (2014). Selain itu peneliti lain juga seperti Shahzadi et al (2014), Frimpong et al (2018) dan Arifin (2016) juga menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Berbeda dengan temuan tersebut, Gitongu, et al (2016) menemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Almusaddar et al (2018) juga menemukan bahwa naik dan turunnya motivasi kerja dari karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan.

Gap 3. Terkait dengan knowledge management, ditemukan oleh beberapa peneliti bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Frimpong et al (2018) dan Alyoubi et al (2018), selain itu Falah dan Prasetya (2017) menemukan bahwa teknologi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta Arifin (2016) juga menemukan bahwa knowledge management yang baik akan mampu menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan. Berbeda dengan temuan tersebut, Laoh et al (2016) menemukan bahwa knowledge management tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan, selain itu Nisa dkk (2016) juga menemukan bahwa knowledge management tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu memiliki kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang akan dibawa oleh masing-masing individu tersebut manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2011:34).

Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Ivancevich (2007:81), “Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat dan Kepribadian.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Robbins (2008:222) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menurut Hasibuan (2009:141) adalah pemberian data penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2009:143) menyatakan bahwa “*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*”. (Motivasi adalah keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Menurut Herzberg (dalam Ivancevich, *et al*, 2006) terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut faktor motivator. Kemudian Menurut Herzberg (dalam Ivancevich, *et al*, 2006) terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai (ketika kondisi tersebut tidak ada). Kondisi ini disebut Faktor *Hygiene*.

Manajemen Pengetahuan

Debowski (2006) menerangkan bahwa proses untuk mengidentifikasi, menangkap, mengatur, dan menyebarkan aset intelektual yang sangat penting untuk kinerja jangka panjang organisasi. Manajemen pengetahuan adalah suatu pengorganisasian pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi. Turban *et al*, (2005) menerangkan manajemen pengetahuan adalah suatu proses yang

membantu organisasi dalam mengidentifikasi, memilih, mengorganisir, mencari, dan memindahkan informasi penting dan keahlian baik yang sudah terstruktur pada organisasi maupun pengetahuan dalam organisasi yang belum terstruktur. Horwitch & Armacost (2002) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai pelaksanaan penciptaan, penangkapan, pentransferan, dan pengaksesan pengetahuan dan informasi yang tepat ketika dibutuhkan untuk membuat keputusan yang lebih baik, dalam rangka mendukung strategi bisnis. Organisasi sangat membutuhkan manajemen pengetahuan, ketika ada turnover karyawan yang tinggi, keinginan untuk menciptakan budaya sharing best practice di dalam lingkungan internal organisasi, keuntungan strategi kompetitif. Kosasi dan Budiani (2007) membagi tacit dan explicit knowledge tersebut menjadi tiga dimensi untuk mengukur manajemen pengetahuan, antara lain (1) Personal Knowledge, (2) Job Procedure, (3) Technology.

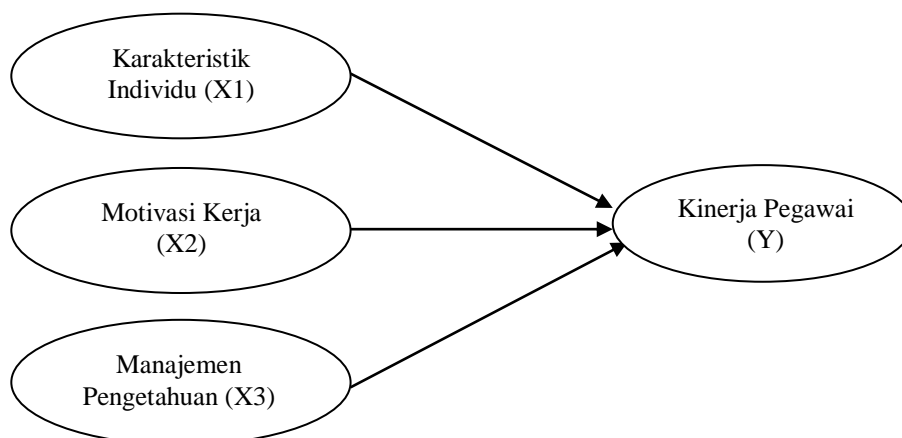
Kinerja

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2004:309) kinerja pegawai yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Definisi lain dari kinerja adalah prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2006). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja dan kemampuannya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2011, terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, untuk menilai kinerja menggunakan dua unsure penilaian yaitu (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan (2) Prilaku kerja.

Hubungan antara Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan, dan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja maka dibuatlah ke dalam suatu kerangka konseptual. Karakteristik individu, motivasi kerja dan *manajemen pengetahuan* adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah faktor dari dalam diri atau karakteristik individu karyawan (internal). Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik sikap pegawai terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian Jalil *et al* (2015) yang menyatakan bahwa karakter individu sangat menentukan bagaimana kinerja yang akan dihasilkan. Musriha (2013) yang menemukan bahwa karakter individu dari karyawan yang baik akan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Jakfar (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Hasil penelitian Shahzadi *et al* (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Basalamah (2017) juga menyimpulkan bahwa motivasi karyawan dapat mempengaruhi secara positif terbentuknya kinerja yang baik dari karyawan, penelitian lain juga dilakukan oleh Azar dan Shafighi (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Peranan manajemen pengetahuan sangat penting dalam kehidupan organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan. Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan keahlian kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Hasil penelitian dari Frimpong *et al* (2018) menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Alyoubi *et al* (2018) juga menyimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa manajemen pengetahuan memiliki sumbangsih yang positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Falah dan Prasetya (2017) juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh pada terciptanya kepuasan kerja dan juga kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Tenggara dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai staff pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 77 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).

Variabel penelitian ini diukur dengan masing-masing pengukuran yaitu Pada Karakteristik Individu diukur dengan 1), Kemampuan, 2) Nilai, 3) Sikap, 4) Minat, dan 5) Kepribadian dari Subyantoro (2009). Untuk variabel motivasi kerja diukur dengan dua dimensi yaitu 1) faktor intrinsik, dan 2) faktor

ekstrinsik dari Herzberg (dalam Ivancevich, 2006). Manajemen pengetahuan diukur dengan tiga dimensi dari Kosasi dan Budiani (2007) yaitu : 1) Personal knowledge, 2) Job procedure, dan 3) Technology. Sedangkan untuk variabel kinerja diukur dengan pengukuran dari PP No. 46 tahun 2011 yaitu 1) Sasaran kerja pegawai, dan 2) Perilaku kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari empat kategori yaitu kategori jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan juga masa kerja. adapun rincian karakteristik responden penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No	Kategori	Indikator	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	42	55%
		Perempuan	35	45%
2	Pendidikan terakhir	SLTA	7	9%
		DIII	3	4%
		S1	54	70%
		S2	13	17%
3	Usia	21 -30	3	4%
		31-40	28	36%
		41-50	33	43%
		> 51 Tahun	13	17%
4	Masa Kerja	≤ 5 tahun	6	8%
		> 5 Tahun	71	92%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa untuk kategori jenis kelamin, Laki-laki merupakan jenis kelamin dominan dikarenakan sebagian pekerjaan yang dilakukan diharuskan untuk terjun kelapangan sedangkan perempuan lebih cenderung untuk bekerja di kantor. Untuk kategori pendidikan terakhir, S1 menjadi pendidikan terbanyak dari pegawai disebabkan karena penerimaan pegawai negeri sipil khususnya pada DPMD Prov. Sultra mensyaratkan tingkat pendidikan S1 sebagai standar pendidikan, adapun tingkat pendidikan S2 merupakan responden yang telah melanjutkan pendidikannya, sedangkan SLTA dan DIII adalah pegawai lama yang telah diangkat menjadi pegawai negeri. Untuk kategori usia, Usia 41-50 tahun merupakan jumlah terbanyak dikarenakan DPMD Prov. Sultra telah lama berdiri dan melayani masyarakat sehingga pegawai yang ada juga merupakan pegawai yang sudah bertugas lama dan belum pensiun, kemudian usia paling rendah adalah 21-30 tahun, hal ini dikarenakan mereka adalah pegawai-pegawai yang belum lama terangkat menjadi pegawai negeri. Untuk kategori masa kerja, Masa kerja > 5 tahun menjadi mayoritas karena usia dari organisasi telah lama berdiri dan pegawai yang ada merupakan pegawai dengan yang telah lama diangkat menjadi pegawai negeri.

Tabel 2 Hasil Pengujian R Square

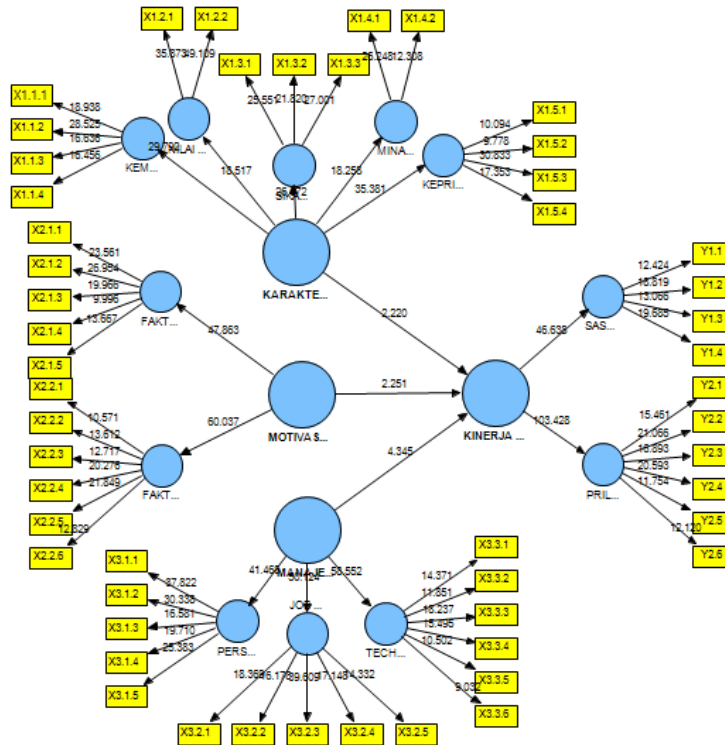
Variable Penelitian	R Square
Karakteristik Individu (X1)	
Kinerja Pegawai (Y)	0.632869
Manajemen Pengetahuan (X3)	
Motivasi Kerja (X2)	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada model penelitian ini, ditemukan nilai R Square sebesar 0.632869 untuk variabel kinerja yang berarti pengaruh pada perubahan karakteristik individu, motivasi kerja dan manajemen pengetahuan dapat

dijelaskan oleh kinerja sebesar 63,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengaruh yang moderat.

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
Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Koefisien	t-statistics	Keterangan
H1 Karakteristik Individu (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.22676	2.22035	Diterima
H2 Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.29209	2.25111	Diterima
H3 Manajemen Pengetahuan (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.40212	4.345	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hipotesis 1 menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian besarnya koefisien parameter antara karakteristik individu terhadap kinerja yaitu 0.22676 dan t-statistik sebesar 2,22035 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik karakteristik individu yang ada pada diri pegawai maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 1 yang diajukan diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian bahwa besarnya koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 0.29209 dengan t-statistik sebesar 2,25111 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini

positif, jadi semakin baik motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 2 yang diajukan diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian bahwa besarnya koefisien parameter antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja yaitu 0.40212 dengan t-statistik sebesar 4,345 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin kuat manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai akan semakin baik pula. Atas dasar ini maka hipotesis 3 yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang terdapat pada subbab sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis 1 yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalamah (2017) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, selain itu Gitungo, *et al* (2016) juga menyimpulkan hal yang sama bahwa karakteristik individu yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan membantu mereka dalam menciptakan kinerja yang baik bagi organisasi. Jalil, *et al* (2015) juga menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis 2 yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara diterima karena terbukti kebenarannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al* (2016) yang menemukan bahwa motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh pekerja dalam sebuah organisasi mampu memberikan dampak yang baik kepada kinerja yang akan mereka hasilkan. Frimpong *et al* (2018) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifin (2016) juga menemukan hal yang sama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis 3 yaitu manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara diterima karena terbukti kebenarannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Almusaddar *et al* (2018) yang menemukan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Arifin (2016) juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan yang baik pada karyawan dan juga organisasi mampu memberikan hasil kinerja yang diinginkan organisasi. Falah dan Prasetya (2017) juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alyoubi *et al* (2018) juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan pada kajian yang telah dilakukan atas pengujian dan analisis terkait karakteristik individu, motivasi kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Untuk generalisasi hasil penelitian, dikarenakan objek penelitian ini adalah organisasi pemerintahan non profit sehingga generalisasi hasil penelitian hanya dapat dilakukan pada lingkup tersebut, diperlukan penelitian lain pada lingkup yang lebih luas terkait variabel yang diteliti tersebut untuk dalam menggeneralisasikan hasil penelitian secara lebih luas lagi.
2. Pada penelitian ini hanya melihat pengaruh parsial pada setiap variabel yang di teliti, dari hasil penelitian yang ditemukan, manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang paling besar, oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya untuk menguji kembali pengaruh ini dan melihat peran variable manajemen pengetahuan sebagai mediasi.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan yang ada maka kinerja dari pegawai akan semakin baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). The impact of motivation on the employee performance and job satisfaction in it park (software house) sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 297-310.
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGGM)*, 7(5), 21-40.
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, 7(1), 13-24.
- Arifin, M. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performance Bisnis dan Akuntansi*. Vol 1, No. 1.
- Azar, M. & Shafiqhi, A. A. (2013) The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, pp. 78–82.
- Basalamah, M. S. I. 2017. The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar.
- Debowski, S. (2006). Knowledge Management. John Wiley & Sons Australian.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Falah, Nur, A. S., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192-198.
- Frimpong, A. A. Williams, K.A. Akinbobola, B.A. Kyeremeh, E.A. Kwerteng, N.K. (2018). *The effect of knowledge management and motivation on organizational performance: A case of Techiman Municipal Assembly, Ghana*. *European Journal of Business and Management*. Vol. 10. No. 29
- Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: A Case of Kenya Ports Authority.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Horwitch, M., & Armacost, R. (2002). Helping knowledge management be all it can be. *Journal of Business Strategy*, 4-21.
- Ivancevich, dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh. Jakarta : Elangga
- Jakfar, A. A. (2014). Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online)*, 2319-7064.

- Jalil, S. W., Achan, P., Mojolou, D. N., & Rozaimie, A. (2015). Individual characteristics and job performance: generation Y at SMEs in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 170, 137-145.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3 (02), 80-88.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Musriha, D., & MSi, E. (2013). The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 21-27.
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Subyantoro, Arief. (2009). " Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Turban, E., Leidner, D., McLean, E., & Wetherbe, J. (2005). *Mobile, wireless, and pervasive computing. Information Technology for management: Transforming organizations in the digital economy*, 185-243.