

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERSONIL ANGGOTA KEPOLISIAN BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI POLDA SULTRA (*The Influence of Knowledge Management, Work Motivation and Leadership on the Performance of Police Personnel in the Information and Communication Technology Sector of the Southeast Sulawesi Regional Police*)

Karunia Disatra

karuniadisatra@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Ibnu Hajar

ibnuhajar1954@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Salma saleh

salmasaleh69@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 – 2022

Keywords:

Knowledge Management, Work Motivation, Leadership, Police Officer Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims to: 1) determine the simultaneous effect of knowledge management, work motivation and leadership on police performance, 2) determine the effect of knowledge management on police performance, 3) determine the effect of motivation on police performance, and 4) determine the effect of leadership on police performance.

The object of this research is the TIK Polda Sultra. The population of the study was police officers who served in TIK Polda Sultra totaling 74 personnel. Because the number of population units is limited, the entire population unit at the same time becomes a prospective respondent for this study as many as 74 personnel. The research data was collected using a questionnaire, the research data was analyzed using SPSS ver 20 to determine the results of the regression analysis of the influence of the independent variable on the dependent variable.

The results of the study: 1) The simultaneous and positive effect of knowledge management, work motivation, and leadership on the performance of members of the Southeast Sulawesi Regional Police's TIK, 2) Knowledge management has a positive and significant effect on the performance of the Southeast Sulawesi Regional Police's TIK Division, 3) Work motivation has a positive and significant effect on significantly to the performance of the members of the TIK Sector of the Southeast Sulawesi Regional Police, and 4) Leadership has a positive and significant effect on the performance of the members of the TIK Division of the Southeast Sulawesi Regional Police.

I. PENDAHULUAN

Pengembangan SDM Polda Sultra telah berusaha melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Polri guna menghadapi segala tuntutan tugas. Namun ironisnya berdasarkan fenomena lain yang terjadi pada saat ini khususnya personil polisi pada Bid TIK Polda Sultra masih ada Sebagian personil rendahnya motivasi dan kesadaran dalam melaksanakan pekerjaannya, dan juga kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Fakta ini disebabkan karena kepribadian personil yang merasa tidak mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga personil lain yang mengambil alih tugas tersebut. Selanjutnya personil polisi pada Bid TIK Polda Sultra masih ada yang belum sepenuhnya memahami perkembangan dan penggunaan IT dalam mendukung penyelesaian tugas, sehingga terkadang masih selalu bergantung kepada rekan kerja yang lebih menguasai penggunaan peralatan/aplikasi tersebut.

Berdasarkan fakta dan fenomena yang telah dikemukakan tersebut maka rujukan yang menjadi teori utama (*grand theory*) dalam membangun konsep studi ini yaitu menginvestigasi dan menjelaskan pengaruh antara, manajemen pengetahuan, motivasi, kepemimpinan dan kinerja personil polisi adalah teori Manajemen SDM. Menurut Amstrong (2020:3) MSDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi. Konsisten dengan pendapat Decenzo dan Robbins (2013:136) manajemen SDM adalah kepedulian terhadap dimensi pegawai, karena setiap organisasi terdiri dari pegawai, memberikan layanan, mengembangkan keterampilan pegawai, memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dan memastikan bahwa pegawai terus mempertahankan komitmennya pada organisasi agar mencapai kinerja pegawai dan tujuan organisasi.

Merujuk pada teori Manajemen SDM untuk menginvestigasi dan menguji pengaruh antara konstruk studi ini difokuskan pada peningkatan kinerja polisi. Konsep kinerja polisi atau prestasi kerja adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil akhir dari pencapaian anggota polisi terhadap tugas yang diemban dalam organisasi. Studi ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan konstruk kinerja personil polisi adalah *performance theory* yang dikemukakan oleh Amstrong (2020:3) dan Dessler (2019). Lebih lanjut pengukuran kinerja dalam penelitian ini menfokuskan pengukuran kinerja polisi berdasarkan penilaian kinerja generik. Pengukuran kinerja generik polisi berdasarkan PKA pasal 15 ayat 2 Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018, terdiri dari 10 (sepuluh) indikator yaitu kepemimpinan; orientasi pelayanan; komunispengendalian emosi; integritas; empati; komitmen terhadap organisasi; inisiatif; disiplin; dan kerja sama. Fokus kajian riset ini adalah kinerja personil polisi pada sektor publik, dimana secara teoritis maupun kajian penelitian terdahulu dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: manajemen pengetahuan, motivasi, kepemimpinan dan kinerja.

Peningkatan kinerja polisi melalui Reformasi birokrasi Polri telah tertuang dalam *Grand Strategy 2005-2025* diantaranya adalah membangun kemitraan yang difokuskan pada peningkatan kompetensi profesionalisme polisi melalui manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Kajian teoritis yang dijadikan dasar pengujian pengaruh dimensi manajemen pengetahuan terhadap kinerja personil adalah *knowledge management* yang dikemukakan oleh Kimiz Dalkir (2005:3) dan Nonaka & Takeuchi (2008:2) manajemen pengetahuan adalah proses penerapan pendekatan dan koordinasi yang sistematis melalui penciptaan, berbagi, penerimaan, struktur, menerapkan manajemen pengetahuan, teknologi, dan struktur organisasi organisasi untuk menambah nilai melalui kepercayaan, inovasi dan peningkatan kinerja personil. Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Muslim, *et al* (2021), dan Pradanan, *et al* (2021). Namun hasil temuan penelitian sebelumnya masih terdapat kontradiktif oleh Wahda (2017), menemukan bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pendapat yang sama Greenberg dan Baron (2008) dalam teori *expectancy* bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Konsisten dengan pendapat Griffin *et al.* (2014) bahwa faktor yang menentukan kinerja personil adalah motivasi kerja. Pengukuran motivasi kerja merujuk pada Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* dikutip dari Robbin, & Judge (2015:166) terdiri dari *need for achievement, need for power, needs for affiliation, dan need for Autonomy.*

Selanjutnya model konseptual yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Karim (2021) dan Baskoro, *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Ismulyaty & Ety (2017) menemukan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kinerja polisi secara universal dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah konsep yang luas, House dan Mitchell dikutip dari Robbins dan Judge (2015:383) menyatakan tugas pemimpin yaitu membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan. Teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2011:124). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Irawati (2020), dan Djaharuddin (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adya & Nasharuddin (2017) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan pada kinerja

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh data jumlah personil anggota bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Sultra, yaitu berjumlah 25 orang. Kondisi ini tidak sesuai dengan daftar susunan personil (DSP) bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Sultra yang seharusnya berjumlah 51 orang Selanjutnya jumlah jajaran personil anggota bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Sultra yang terdiri dari 12 Polres yaitu sebanyak 23 orang sehingga dengan demikian total keseluruhan personil anggota bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Sultra berjumlah 74 orang. Dengan semakin banyaknya tuntutan kerja yang dibebankan oleh personil anggota bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Sultra saat ini tidak sebanding dengan jumlah personil yang ada, sehingga sebagian para anggota polisi harus berperan ekstra dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya penulis juga mendapatkan fenomena pada beberapa masalah kerja dirasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi disisi lain ada pula unit kerja dengan beban lebih sedikit, hal ini mengakibatkan adanya perbedaan beban kerja yang dikerjakan personil anggota bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial.

Berdasarkan fenomena, dasar teori dan kesenjangan atau kontradiksi hasil penelitian terdahulu peneliti termotivasi untuk menguji dan menjelaskan kembali pengaruh manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan pengaruh simultan maupun parsial manajemen pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja polisi

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Pengetahuan

Awalnya istilah manajemen pengetahuan diperkenalkan oleh Wiig pada tahun 1986, melalui penerbitan buku dengan judul *Knowledge Management Foundations* yang dipublikasikan pada tahun 1993. *Knowledge management* merupakan kekhususan organisasi (*organization-specific*), ketika perhatian dasarnya adalah eksploitasi dan pengembangan *organizational knowledge assets* kepada tujuan-tujuan organisasi selanjutnya. Pengetahuan didefinisikan sebagai keahlian atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, pemahaman teoritis atau praktis tentang subjek, residu pemikiran yang berasal dari pengalaman dan yang dimiliki dan diedarkan melalui masyarakat. Saat ini, konsep manajemen pengetahuan banyak dibahas dan mendapat perhatian dari para ilmuwan, praktisi maupun peneliti. *Knowledge management* bukan merupakan sesuatu yang baik (*better things*), tapi untuk mengetahui bagaimana mengerjakan dengan lebih baik (*things better*).

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan organisasi. Perkembangan teori dan konsep-konsep motivasi kerja oleh para ahli dan peneliti mulai dikaji sejak tahun 1950-an. Teori-teori motivasi kerja yang berkembang pada masa tersebut adalah

hierarki teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Namun teori-teori kuno yang dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori motivasi kerja hingga saat ini yang digunakan oleh para pimpinan dan manajer perusahaan atau organisasi publik di dunia dalam menjelaskan motivasi kerja pegawai. Karena itu pemberian motivasi merupakan salah satu teknik ataupun cara yang digunakan pimpinan agar pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan yang ditetapkan.

Konsep Kepemimpinan

Leadership atau kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda untuk membina, dan mengarahkan potensi personilnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain. Pemimpin bertanggung jawab untuk menggerakkan setiap usaha dan hambatan untuk menjamin kejelasan visi.

Kinerja Polisi

Upaya mewujudkan Reformasi Birokrasi Polri yang berbasis kinerja (*Performance Based Bureaucracy*) yang efektif, efisien dan ekonomis, difokuskan pada upaya untuk mewujudkan *outcomes* (hasil), menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan sistem berbasis elektronik dan setiap anggota Polri memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Kinerja secara institusional seperti di lingkup organisasi Birokrasi Polri merupakan akibat dari visi misi dan sasaran-sasaran yang ditetapkan dalam organisasi. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Polisi

Kajian teoritis yang menjadi rujukan dalam menginvestigasi pengaruh antara keempat variabel penelitian ini mengacu pada teori Manajemen SDM. Menurut Armstrong (2020:3) Manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi. Konsisten dengan pendapat Dressler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja pegawai, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Pendapat yang sama oleh Malthis dan Jackson (2011:14) manajemen SDM adalah sistem rancangan formal yang memiliki keterkaitan erat dengan aktivitas dalam organisasi agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja dan sasaran organisasi. Selanjutnya Ivancevich (2010:34) bahwa manajemen SDM secara khusus dituntut fokus terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia. Berdasarkan argumen teoritis, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H1. Manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Polisi

Kajian teoritis yang dijadikan dasar pengujian pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepercayaan dan kinerja personil adalah *knowledge management* yang dikemukakan oleh Kimiz Dalkir (2005:3) dan Nonaka & Takeuchi (2008:2) bahwa manajemen pengetahuan adalah proses penerapan pendekatan dan koordinasi yang sistematis melalui penciptaan, berbagi, penerimaan, struktur, menerapkan manajemen pengetahuan, diseminasi pengetahuan tenaga kerja, teknologi, dan struktur organisasi organisasi untuk menambah nilai melalui kepercayaan penggunaan kembali, inovasi dan peningkatan kinerja personil. Konsisten dengan pendapat Armstrong (2008:149) dan PermenPAN dan RB, No: 14 (2011:3) bahwa manajemen pengetahuan adalah sebagai upaya terstruktur dan sistematis

dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk membantu proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan argumen teoritis, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi

Penelitian ini merujuk pada Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* (Teori motivasi prestasi Mc. Clelland's) dikutip dari Robbin, & Judge (2015:166). Selanjutnya Soemanto (2006:72) menyatakan motivasi kerja adalah perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan yaitu kinerja pegawai. Konsisten dengan pendapat Griffin *et al.* (2014) bahwa faktor yang menentukan kinerja personil adalah motivasi kerja. motivasi kweja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong prilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi. Berdasarkan argumen teoritis, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

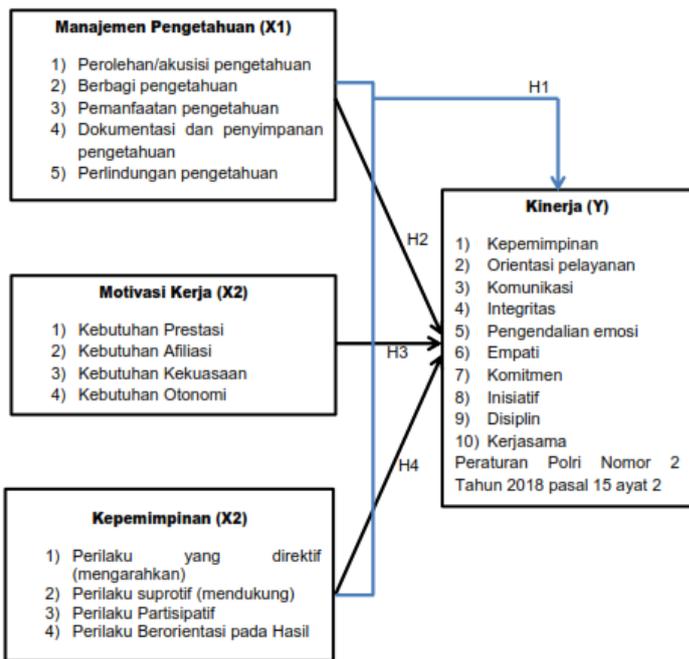
H3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Polisi

Rujukan teori untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dalam penelitian ini sesuai dengan teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2011:124). Konsisten dengan pendapat Colquitt *et al.* (2015:475) bahwa kepemimpinan adalah menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan, sekaligus mengembangkan potensi pencapaian kinerja personil. Kepimpinan adalah konsep yang luas, House dan Mitchell (1974) dikutip dari Robbins dan Judge (2017:383) menyatakan tugas pemimpin yaitu membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan. Berdasarkan argumen teoritis, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi

Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan empat variabel yaitu: Manajemen pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja polisi. Dengan dasar pengujian dari ketiga variabel tersebut peneliti dapat mengembangkan kerangka konseptual penelitian ini. Jelasnya kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana, disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini berdasarkan paradigma *positivis* dengan pendekatan *quantitative* kausalitas. Riset ini diklasifikasikan sebagai penelitian terapan dan menggunakan metode kausal atau korelasional yang dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan pengujian dan penjelasan pengaruh antar variabel berdasarkan kerangka teoritis dan hipotesis penelitian ini. Karena itu jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan pengaruh *causalitas* antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini dilaksanakan pada Bid TIK Polda Sultra. Populasi penelitian ini adalah seluruh jajaran anggota kepolisian Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polda Sultra yang berjumlah 74 yang terdiri dari 51 anggota polda dan 23 anggota Polres. karena jumlah unit populasi terbatas, maka keseluruhan unit populasi tersebut sekaligus menjadi calon responden penelitian ini sebanyak 74 anggota personil.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang meliputi data pernyataan responden terhadap manajemen pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja polisi serta data sekunder yang meliputi dokumen-dokumen penunjang seperti gambaran umum organisasi, jumlah polisi, dan data-data dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Metode pengumpulan data digunakan metode survei dengan cara (1) Angket, dilakukan dengan menyebar pertanyaan kepada para responden dan (2) Studi dokumentasi, dilakukan untuk memperoleh data secara tertulis mengenai jumlah pegawai, masa kerja, pangkat/golongan, jabatan, satuan kerja dan satuan fungsi, kontinuitas kegiatan, profil Bidang TIK Polda Sultra, Rencana Strategis 2020-2024 Polda Sultra serta data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih, (2) reliabel atau andal, dan (3) praktis oleh Cooper dan Schindler (2006). Karena itu, untuk menguji instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan statistika inferensial yaitu *Multivariate Regression Analysis*. Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai persepsi responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Selanjutnya analisis data penelitian ini menggunakan *Multivariate Regression Analysis* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. *Multivariate Regression Analysis* diuji dengan maksud untuk menguji dan menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja polisi dengan model persamaan yang dapat dinyatakan secara matematis sebagai berikut:

Variate value (Y) = $W_1X_1 + W_2X_2 + W_nX_n$ Hair et al. (2010: 4)

di mana: Variate value = nilai variasi perubahan variable bebas (*dependent*) (*independent*); X_1-X_n = Variasi variabel tertimbang (*weight*); X_n adalah variabel yang diamati dan W_n adalah *Weight determined* yang ditentukan dengan teknik multivariat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil deskripsi jawaban responden atas variabel dalam penelitian ini sajikan pada Tabel 1. Hasil deskripsi variabel fasilitas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sudah baik terhadap manajemen pengetahuan yang ditunjukkan dengan nilai rerata sebesar 4,16. Deskripsi jawaban responden diketahui nilai rerata variabel motivasi kerja sudah baik yang ditunjukkan dengan nilai rerata 4,16. Selanjutnya, variabel kepemimpinan sebesar 4,19 yang dapat diartikan sebagian besar anggota polisi menyatakan sudah baik dalam kepemimpinan. Kemudian Deskripsi jawaban responden diketahui nilai

rerata variabel kinerja polisi sebesar 4,17 yang dapat diartikan sebagian besar anggota polisi menyatakan sudah baik dalam pelaksanaan kerjanya.

Tabel 1. Nilai Rerata Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Nilai Rerata	
		Indikator	Variabel
Manajemen Pengetahuan (X1)	X1.1. Perolehan Pengetahuan	4,16	4,16
	X1.2. Berbagi Pengetahuan	4,18	
	X1.3. Pemanfaatan Pengetahuan	4,16	
	X1.4. Dokumentasi dan Penyimpanan Pengetahuan	4,15	
	X1.5. Perlindungan Pengetahuan	4,17	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1. Kebutuhan Prestasi	4,18	4,16
	X2.2. Kebutuhan Afiliasi	4,17	
	X2.3. Kebutuhan Kekuasaan	4,16	
	X2.4. Kebutuhan Ekonomi	4,11	
Kepemimpinan (X3)	X3.1. Perilaku yang Direktif	4,19	4,19
	X3.2. Perilaku Suportif	4,20	
	X3.3. Perilaku Partisipatif	4,20	
	X3.4. Perilaku Berorientasi pada Hasil	4,15	
Kinerja Polisi (Y)	Y1. Kepemimpinan	4,16	4,17
	Y2. Orientasi Pelayanan	4,18	
	Y3. Komunikasi	4,26	
	Y4. Integritas	4,19	
	Y5. Pengendalian Emosi	4,15	
	Y6. Empati	4,26	
	Y7. Komitmen	4,09	
	Y8. Inisiatif	4,18	
	Y9. Disiplin	4,09	
	Y10. Kerjasama	4,19	

Sumber : Hasil olahan data, Tahun 2021

Hasil Uji Regresi Multivariat

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja polisi baik secara parsial maupun simultan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi multivariate. Hasil komputasi analisis regresi multivariat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar variabel	<i>Standardized Coefficient (Beta)</i>	t-value	Sig. t
Manajemen Pengetahuan à Kinerja Polisi	0,325	16,397	0,000
Motivasi Kerja à Kinerja Polisi	0,380	18,534	0,000
Kepemimpinan à Kinerja Polisi	0,359	19,145	0,000
R = 0,996	F value = 3202,555		

R square = 0,993	Sig. F = 0.000
SEE = 0,0279	n = 74

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2021

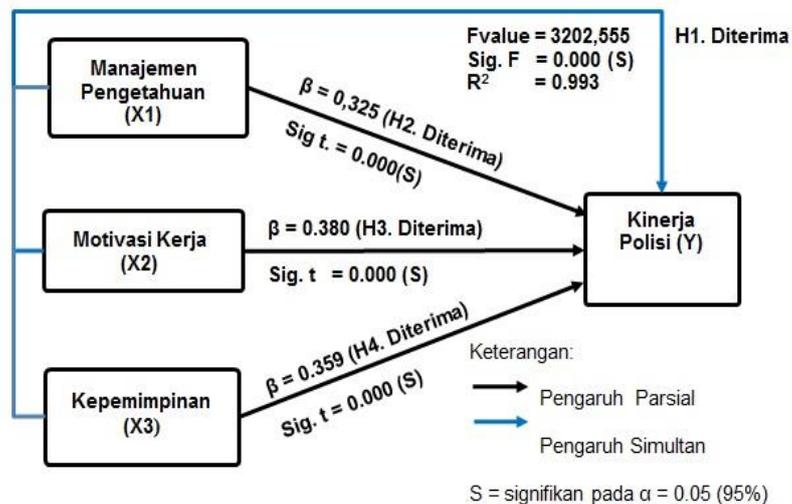
Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate pada Tabel 2 diperoleh persamaan analisis regresi multivariate sebagai berikut :

$$KP = 0,325MP + 0,380MK + 0,359K$$

Hasil analisis regresi multivariate pada persamaan regresi diatas dapat di interpretasikan. Nilai R = 0.996 menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra adalah kuat karena nilainya berada diatas 0.50 (50%). Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.993 yang artinya keragaman variabel l manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja polisi dapat dijelaskan oleh model sebesar 99,3% dan sisanya 0,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang sangat baik. Selanjutnya hasil uji F diperoleh nilai signifikansi atau probabilitas = 0.000 > α = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan secara simultan variabel manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh parsial dan simultan antara variabel manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja polisi. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (t-statistik) dan p-value disajikan pada diagram jalur Gambar 2.



Gambar 2. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada Gambar 5.3 diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Secara Simultan (Uji F dan R^2)

Hasil pengujian ditemukan bahwa secara simultan variabel manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra.

H1. Manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.

Hasil penelitian dapat dibuktikan dengan hasil uji F dimana diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,993 yang artinya keragaman variabel kinerja polisi dapat dijelaskan oleh model sebesar 99,3% dan sisanya 0,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang sangat baik. Akhirnya hasil ini penelitian ini dapat membuktikan bahwa dari nilai koefisien dan signifikansi t variabel motivasi kerja merupakan variabel yang dominan karena lebih besar dari variabel manajemen pengetahuan dan kepemimpinan. Hal ini berarti motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra dibandingkan dengan manajemen pengetahuan dan kepemimpinan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja polisi dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,325 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara manajemen pengetahuan dengan kinerja polisi adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Artinya bahwa peningkatan manajemen pengetahuan searah positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

H3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja polisi dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,380 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja polisi adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja searah positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

H4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,359 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja polisi adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Artinya bahwa peningkatan kepemimpinan searah positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, sehingga hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

Pembahasan

Pengaruh simultan manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja polisi

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Artinya perubahan peningkatan manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Perubahan peningkatan manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan yang direfleksikan melalui indikator berbagi pengetahuan, kebutuhan akan prestasi, perilaku konsultatif dan perilaku partisipatif memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja polisi yang direfleksikan melalui indikator komunikasi dan empati.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan konsistensi dari penerapan Peraturan Kapolri Nomor 2 tahun 2018 tentang sistem penilaian kinerja polisi dan sistem Manajemen Kinerja Polri dimana pelaksanaan pengukuran kinerja personil polisi yang didasarkan kepada indikator-indikator penilaian berupa faktor generik dan faktor spesifik yang telah disepakati (Pasal 6 Perkap Nomor 2 Tahun 2018). Kinerja generik yaitu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seorang anggota polisi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi melalui perilaku dalam bekerja, ketaatan dan tanggung jawab. Faktor generik yang menjadi indikator kinerja dalam penilaian kinerja personil polisi adalah berlaku sama untuk seluruh anggota polisi. Sedangkan untuk faktor spesifik antar personil polisi satu dengan yang lainya berbeda-beda, disesuaikan dan didasarkan kepada tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab jabatan masing-masing. Selanjutnya penelitian dapat membuktikan kebenaran *performance theory* yang dikemukakan oleh Dessler (2015:13) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Temuan penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori MSDM. Menurut Armstrong (2020:3) Manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi. Konsisten dengan pendapat Dressler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja pegawai, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja polisi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Dengan demikian hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa manajemen pengetahuan yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan dalam organisasi Polri maka semakin tinggi kinerja personilnya. Temuan penelitian ini mencerminkan bahwa manajemen pengetahuan yang baik yang di deskripsikan melalui perolehan atau akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan, pemanfaatan pengetahuan, dokumentasi dan penyimpanan pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan mempunyai kontribusi yang signifikan pada kinerja polisi. Karena itu anggota Polri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat keamanan harus didukung dengan manajemen pengetahuan yang baik dalam pelaksanaan tugas dan dalam organisasi. Dengan semakin baiknya manajemen pengetahuan anggota Polri tentu akan berdampak terhadap penyelesaian tugas yang diemban dan pada akhirnya menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori *knowledge management* yang dikemukakan oleh Kimiz Dalkir (2005:3) bahwa manajemen pengetahuan adalah proses penerapan pendekatan dan koordinasi yang sistematis melalui penciptaan, berbagi, penerimaan, struktur, menerapkan manajemen pengetahuan, diseminasi pengetahuan tenaga kerja, teknologi, dan struktur organisasi organisasi untuk menambah nilai melalui kepercayaan penggunaan kembali, inovasi dan peningkatan kinerja personil. Konsisten dengan pendapat Armstrong (2008:149) dan PermenPAN dan

RB, No: 14 (2011:3) bahwa manajemen pengetahuan adalah sebagai upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk membantu proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan adalah proses penting dari banyak kegiatan yang dibentuk untuk menjalankan elemen penting dari strategi manajemen pengetahuan dan operasional organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi dan memperkuat keunggulan bersaing Castro (2015).

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Dengan demikian hasil penelitian dapat mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian Muslim, *et al* (2021), dan Pradanan, *et al* (2021). Meskipun demikian terdapat perbedaan temuan penelitian Wahda (2017), menemukan bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja polisi dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh perbedaan pengukuran indikator manajemen pengetahuan, dasar teori, obyek dan unit analisis penelitian serta pendekatan dan metode analisis data yang digunakan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja polisi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Dengan demikian hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja dalam organisasi Polri maka semakin tinggi kinerja personilnya. Temuan penelitian ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang baik yang di deskripsikan melalui kebutuhan dalam mencapai prestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), dan kebutuhan otonomi (*Need for Autonomy*) mempunyai kontribusi yang signifikan pada kinerja polisi. Karena itu anggota Polri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat keamanan harus didukung dengan motivasi kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan dalam organisasi. Dengan semakin baiknya motivasi kerja anggota Polri tentu akan berdampak terhadap penyelesaian tugas yang diemban dan pada akhirnya menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* (Teori motivasi prestasi Mc. Clelland's) dikutip dari Robbin, & Judge (2015:166). Selanjutnya Soemanto (2006:72) menyatakan motivasi kerja adalah perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan yaitu kinerja pegawai. Konsisten dengan pendapat Griffin *et al.* (2014) bahwa faktor yang menentukan kinerja personil adalah motivasi kerja. motivasi kweja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya (Beal dan Steven, 2007).

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Dengan demikian hasil penelitian dapat mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian Karim (2021) dan Baskoro, *et al* (2021). Meskipun demikian terdapat perbedaan temuan penelitian Sri Ismulyaty & Etty (2017) menemukan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja polisi dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh perbedaan pengukuran indikator motivasi kerja, dasar teori, obyek dan unit analisis penelitian serta pendekatan dan metode analisis data yang digunakan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Dengan demikian hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam organisasi Polri maka semakin tinggi kinerja personilnya. Temuan penelitian ini mencerminkan bahwa kepemimpinan yang baik yang di deskripsikan melalui perilaku instruktif (*directive*), perilaku konsultatif/mendukung (*consulting/supportive*), perilaku partisipatif (*participative*), dan perilaku berorientasi pada hasil (*achievement*) mempunyai kontribusi yang signifikan pada kinerja polisi. Karena itu anggota Polri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparat keamanan harus didukung dengan kepemimpinan yang baik dalam pelaksanaan tugas dan dalam organisasi. Dengan semakin baiknya kepemimpinan di suatu organisasi Polri tentu akan berdampak terhadap penyelesaian tugas yang diemban dan pada akhirnya menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2011:124). Konsisten dengan pendapat Colquitt *et al.* (2015:475) bahwa kepemimpinan adalah menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan, sekaligus mengembangkan potensi pencapaian kinerja personil. Kepimpinan adalah konsep yang luas, House dan Mitchell (1974) dikutip dari Robbins dan Judge (2017:383) menyatakan tugas pemimpin yaitu membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan. Anoraga (2011: 214), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi bidang TIK Polda Sultra. Dengan demikian hasil penelitian dapat mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian oleh Irawati (2020), dan Djaharuddin (2021). Meskipun demikian terdapat perbedaan temuan penelitian oleh Adya & Nasharuddin (2017) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan pada kinerja. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh perbedaan pengukuran indikator kepemimpinan, dasar teori, obyek dan unit analisis penelitian serta pendekatan dan metode analisis data yang digunakan

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Meskipun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah diuji kebenarannya, namun memerlukan kehati-hatian dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang disebabkan oleh adanya beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini terbatas pada anggota Polri pada Bidang TIK Polda Sulawesi Tenggara, dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi kepolisian, organisasi publik, swasta dan instansi di wilayah lainnya.
2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini tidak dapat dikontrol karena proses penilaian atau penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada polisi yang direspon dengan menggunakan *self assessment* sehingga ada kemungkinan polisi tidak memberikan jawaban yang sesuai mereka alami. Karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada Polda Sultra khususnya para unsur pimpinan. Selain itu karena kesibukan polisi pada Bidang TIK Polda Sultra dan kendala waktu, peneliti mengalami kesulitan untuk mengali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Artinya adanya perubahan peningkatan manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kepemimpinan yang direfleksikan melalui berbagi pengetahuan, kebutuhan akan prestasi, perilaku konsultatif dan perilaku partisipatif memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja polisi yang direfleksikan melalui indikator komunikasi dan empati.
2. Manajemen pengetahuan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan, maka secara nyata kinerja polisi semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan manajemen pengetahuan yang dicerminkan melalui indikator perolehan atau akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan, pemanfaatan pengetahuan, dokumentasi dan penyimpanan pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan mempunyai kontribusi yang signifikan pada kinerja polisi.
3. Motivasi kerja mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka secara nyata kinerja polisi semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan motivasi kerja yang dicerminkan melalui indikator kebutuhan dalam mencapai prestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), dan kebutuhan otonomi (*Need for Autonomy*) mempunyai kontribusi yang signifikan pada kinerja polisi.
4. Kepemimpinan mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka secara nyata kinerja polisi semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan kepemimpinan yang dicerminkan melalui indikator perilaku instruktif (*directive*), perilaku konsultatif/mendukung (*consulting/supportive*), perilaku partisipatif (*participative*), dan perilaku berorientasi pada hasil (*achievement*) mempunyai kontribusi yang signifikan pada kinerja polisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adya Hermawati dan Nasharuddin Mas, (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance, *International Journal of Law and Management*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>
- Amstrong Michael. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 15th Edition Published: 3rd January 2020*, London: Kogan Page
- Baskoro, B. D., Sudarmadji, S., Suherman, S., Yani, A., & Simanjuntak, R. (2021). Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Motivation, and Employee Performance among Construction Employees in Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(2), 214. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2339>
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, dan Michael J Wesson, (2015). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace 4 edition*. New York: McGraw-Hill
- Cooper, D. R., and Schindler, P. S., 2006. *Business Research Methods*. Nine Edition. McGraw-Hill/Irwin, NY 1002
- Decenzo David A. dan Stephen P. Robbins (2013). *Human Resource Management (Tenth Edition)*. Publisher Wiley
- Dessler, Gary. (2019) *Human Resource Management eBook*, 16th Edition Pearson Higher Ed USA
- Djagaruddin, D. (2021). The role of leadership, communication and work environment in influencing employee performance. *Jurnal Economic Resource*, 101–111.

- Greenberg, Jerald, Robert . Baron. (2008). *Behavior in Organization 9 edition*. New Jersey: Pearsin Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W and Moorhead, Gregory (2014). *Organizational Behavior-Managing People and Organizations*. 5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040, USA: South-Western Cengage Learning
- Hair, Joseph F, William C. Black, Barry J. Babin, and Ronald L. Tatham, (2010). *Multivariate Data Analysis*, Siventh Edition. Pearson Education
- House, R.J, Mitchell,R.R (1974).”Path-goal Theory of Leadership”.*Journal of Contemporary Bussiness*
- Irawati, L. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at the South Tangerang Fire and Rescue Service. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 119. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14470>
- Ivancevich. John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, (2014). *Organizational behavior and management*. McGraw Hill, New York
- Karim, R. (2021). The Effect of Work Motivation and Leadership Styles on Employee Performance (Case Study at the Class III Port Administration Unit Office - Serui, Yapen Regency, Papua). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2854–2868. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1995>
- Kimiz Dalkir, (2005). *Knowledge Management In Theory And Practice*. USA Linacre House, Jordan Hill, Oxford OX2 8DP, UK. Elsevier Inc. All rights reserved
- Kreitner, K. dan Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, New York : McGraw-Hill.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua
- Muslim, A., Indra, L., Lystiardi, H. I., Anggiani, S. (2021). The Effect of Knowledge Management, Employee Engagement, and Intrinsic Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4): 13895-13904
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (2004) *Hitotsubashi on Knowledge Management*, John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd, Singapore
- Pradana, M., Nugroho, W. I., Oktafani, F., Aji Buana, D. M., Nugraha, D. W., & Bunyamin, S. (2021). The effect of knowledge management on performance: A basic pls approach. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5981–5987.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior* 16th edition. England: Pearson
- Sri Ismulyaty and Etty Puji Lestari (2017), The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employees Performance, *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 7, No. 4, pp 248-251.
- Wahda (2017). Mediating effect of knowledge management on organizational learning culture toward organization performance, *Journal of Management Development*, <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0252>