

PENGARUH INOVASI ORGANISASI, KNOWLEDGE MANAGEMENT, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BUTON UTARA (*The Effect of Organizational Innovation, Knowledge Management, Transformational Leadership on Employee Performance in The Environmental Service of North Buton District*)

Nindy Ade Marsalena

marsalena96@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Alida Palilati

alidapalilati@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf

yu5ufr4uf@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Moh. Amin

aminfebuho@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muh. Rivan Kohawan

vanreevan@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel: Diterima 28-01-2020 Disetujui 02-02-2020 Dipublikasikan 02-02-2020</p> <hr/> <p>Keywords: <i>organizational innovation, knowledge management, transformational leadership, employee performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>This research was conducted with the aim to determine the effect of organizational innovation partially significant on employee performance, to determine the effect of knowledge management partially significant influence on employee performance, to determine partially transformational leadership has a significant effect on employee performance and to determine the effect of organizational innovation, Knowledge management and transformational leadership simultaneously have a significant effect on employee performance at the Environmental Service Office of North Buton Regency. This study used 50 respondents as civil servants of the North Buton Regency Environmental Service. The sampling technique in this study was carried out by means of the census technique so that the entire population was used as the research sample. The research data were collected using interviews and questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software.</i></p> <p><i>The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between organizational innovation partially on employee performance, knowledge management also has a partially significant positive effect on employee performance. Meanwhile, transformational leadership has a partially significant positive effect on employee performance. The same results were also found on the influence of organizational innovation, knowledge management, and transformational leadership simultaneously having a significant effect on employee performance at the North Buton Regency Environmental Service.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama tujuan organisasi. Faktor disiplin pegawai juga menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain inovasi, *knowledge management* dan kepemimpinan transformasional. Disiplin merupakan suatu hal yang harus diterapkan setiap pegawai, semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai dalam bekerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh pegawai kepada instansi tersebut. Kurangnya disiplin kerja sehingga pegawai tidak terlalu memperdulikan apa yang menjadi kewajiban mereka dalam penanganan sampah tersebut.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan Instansi akan tercapai. Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional dilaksanakan dengan berfokus pada kualitas berwujud visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membantu hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan. Untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan pengelolaan pemerintahan yang baik secara umum maupun khusus bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara dalam rangka mencapai visi.

Berbagai masalah pencemaran lingkungan yang terjadi, salah satu penyebabnya ialah masalah persampahan dan kerusakan lingkungan yang merupakan persoalan Dinas Lingkungan Hidup dan sulit menemukan pemecahan optimal dan terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan. Volume penumpukkan sampah yang terus melaju pesat setiap tahunnya merupakan cerminan bahwa permasalahan sampah membutuhkan penanganan yang tepat dan akurat. Sehingga mampu menciptakan sistem pengelolaan sampah yang optimal serta solutif mampu menjawab persoalan masalah sampah di Kabupaten Buton Utara. Penyebab utama sulitnya mencapai pengelolaan sampah yang optimal ialah banyak dari masyarakat yang kurang sadar diri terhadap lingkungan dan memiliki pola pikir pengelolaan sampah hanya bertumpu pada pendekatan kumpul-angkut-buang (end of pipe) dengan mengandalkan keberadaan Tempat Pembuangan Akhir. Tentunya pandangan seperti ini sangat disayangkan karena jika hanya mengandalkan Tempat Pembuangan Akhir, tidak akan mampu untuk mengurangi jumlah volume penumpukkan sampah yang diproduksi oleh masyarakat. Adapun masalah-masalah lain yang menjadi hambatan dalam pengelolaan sampah yaitu bisa dilihat dari bentuk kelembagaan yang tidak sesuai dengan besarnya kewenangan yang harus dikerjakan, sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengelolaan kurang memadai dari jumlah maupun kualifikasinya; keterbatasan dan kondisi sarana dan prasarana pengumpulan kontainer, pengangkutan pengelolaan di tempat pembuangan akhir yang tidak optimal serta terbatasnya lahan untuk tempat pembuangan dan penanganan akhir; tidak seimbang pembiayaan antara besarnya biaya operasional-pemeliharaan dengan besarnya biaya penerimaan retribusi sebagai konsekuensi logis pelayanan akibat mekanisme penarikan retribusi yang kurang memadai; pengaturan dan hukum tidak maksimalnya kebijakan pengaturan pengelolaan di daerah yang mampu memberikan motivasi kesadaran peran serta masyarakat untuk ikut secara utuh dalam pengelolaan baik menyangkut pembiayaan maupun teknik operasional. Sumber daya dan lingkungan merupakan aspek yang sangat penting, Lingkungan hidup merupakan suatu kesatuan ruang yang berpengaruh besar terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan hidup manusia. Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan hidup merupakan tempat dimana manusia menyelenggarakan seluruh aktivitasnya. Aspek lingkungan harus dijadikan bahan pertimbangan utama. Lingkungan hidup yang berkualitas yaitu lingkungan hidup yang memberikan daya dukung optimal bagi

kelangsungan hidup dan kesejahteraan manusia. Maka sudah seharusnya manusia memiliki kewajiban untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup agar terhindar dari pencemaran lingkungan yang dapat menyebabkan kemerosotan kualitas lingkungan.

Kondisi demikian tentunya akan menyulitkan pemerintah dalam rangka merealisasikan program pengelolaan sampah yang telah diciptakan. Padahal telah diatur dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, yang mengamanatkan bahwa pengelolaan sampah tidak hanya menjadi kewajiban pemerintah saja. Masyarakat dan pelaku usaha, sebagai penghasil sampah, juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola sampah. Melihat potret pengelolaan sampah di kabupaten Buton Utara yang memprihatinkan ini, berpotensi menimbulkan pencemaran lingkungan sebagai konsekuensi akibat pengelolaan sampah yang kurang memperhatikan aspek lingkungan. Dan saat ini kita dihadapi dengan masalah pandemic covid-19 yang dimana wabah ini sangat menular, lingkungan yang bersih sangat berperan penting untuk mencegah wabah tersebut. *Langkah sederhana yang bisa rutin dilakukan oleh masing-masing individu yaitu kebersihan lingkungan sekitar* adalah salah satu imbauan yang sering digemakan oleh berbagai pihak. Sebab, dengan menjaga kebersihan lingkungan sekitar dipercaya dapat mengurangi risiko penyebaran virus covid-19. *Dan saat ini masyarakat dan pemerintah harus saling bekerja sama dalam melawan virus covid-19.*

Menurut (Gunday et al 2011), inovasi organisasi sangat terkait dengan semua upaya administratif untuk memperbaharui rutinitas organisasi, prosedur, mekanisme, system dan untuk memperbaharui kerja sama tim, berbagi informasi, koordinasi, kolaborasi, belajar dan inovasi, sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, pemerintahan juga dituntut untuk inovatif dalam melayani dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, yang dimana Dinas Lingkungan Hidup sangat memerlukan inovasi administrasi agar dapat mencapai tujuan organisasi, yang dimana dalam diatas masih sangat terbatas dan masih menggunakan cara yang lama di era globalisasi sekarang. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya instansi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki. Dengan adanya pendekatan kinerja merupakan proses yang digunakan Dinas Lingkungan Hidup untuk mengevaluasi *job performance* sehingga Dinas Lingkungan Hidup memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovasi dan berpengetahuan baru untuk menghadapi kemajuan informasi. *Knowledge management* merupakan alat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup. Dalam fenomena diatas maka Dinas Lingkungan Hidup melakukan suatu gerakan dengan menerapkan konsep *knowledge management* untuk meningkatkan kinerja pegawainya. (Menurut Kosasih 2007) *job procedure* adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal. SOP merupakan bentuk konkret dari *explicit knowledge*. manajemen pengetahuan yang efektif dapat membantu organisasi untuk pengetahuan inti menumpuk, memperoleh informasi dan mendapatkan keunggulan kompetitif (Scarborough et al., 1999; Kanagasabapathy et al., 2006). pengetahuan juga merupakan sumberdaya internal perusahaan yang paling bernilai, unik, sulit digantikan dan sulit ditiru (Kaplan dkk, 2001). Pegawai (PNS) yang bekerja dalam suatu organisasi pemerintah tersebut belum sepenuhnya dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan visi Dinas Lingkungan Hidup. Oleh sebab itu factor-factor yang ikut mempengaruhi pencapaian kinerja baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Berdasarkan uraian secara teoritis maupun hasil kajian empiris dapat diperoleh informasi bahwa ada berbagai factor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai termaksud dilingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, yaitu factor inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional.

II. TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi adalah sebuah ide, gagasan, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok untuk adopsi (Rogers, 2007:115). Sedangkan menurut Damanpour (1998) bahwa sebuah inovasi dapat berupa produk atau jasa yang baru, teknologi proses produk yang baru, sistem struktur dan administrasi baru atau rencana baru bagi anggota organisasi. Inovasi organisasi menurut Sutarno (2012:134-

135) yang didefinisikan sebagai cara-cara baru dalam pengaturan kerja, dan dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mendorong dan mempromosikan keunggulan kompetitif. Inti dari inovasi organisasi adalah kebutuhan untuk memperbaiki atau mengubah suatu produk, proses atau jasa. Inovasi organisasi mendorong individu untuk berpikir secara mandiri dan kreatif dalam menerapkan pengetahuan pribadi untuk tantangan organisasi. Pentingnya nilai, pengetahuan dan pembelajaran dalam inovasi organisasi sangat penting. Berdasarkan Abdulaziz dan Ali (2014) mengemukakan bahwa inovasi diukur dari 3 indikator, yaitu: inovasi teknologi, inovasi administrasi, dan inovasi strategi.

Pengertian Knowledge Management

Terminologi Pengetahuan (*Knowledge*) pertama kali diperkenalkan oleh Henry pada tahun 1974 yang mengungkapkan adanya perbedaan makna dan adanya transisi dari data, informasi hingga menjadi *knowledge*. (Wallace, 2007) *Knowledge Management* adalah mengelola seluruh elemen sistem berupa dokumen, basis data, kebijakan, dan prosedur lengkap, beserta informasi tentang pengalaman, keahlian, dan kecakapan sumber daya manusia secara individu maupun kolektif, yang dimiliki organisasi dengan bantuan teknologi informasi. *Knowledge management* adalah pendekatan-pendekatan sistematis yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Sementara itu menurut pandangan Karl Erick Sveiby (dalam Sangkala, 2007,8) *Knowledge management* adalah seni penciptaan nilai dari *intangible asset* (aset pengetahuan).

Pengetahuan (*knowledge*) terdiri dari *pertama* Tacit *Knowledge* adalah *knowledge* yang sebagian besar berada dalam organisasi. Tacit *knowledge* adalah sesuai yang kita ketahui dan alami, namun sulit untuk diungkapkan secara jelas dan lengkap. Tacit *Knowledge* sangat sulit untuk dipindahkan kepada orang lain, karena *knowledge* tersebut tersimpan pada masing-masing pikiran (otak) para individu dalam organisasi sesuai dengan kompetensinya. Tacit *Knowledge* memiliki ciri-ciri, yaitu: Tacit diperoleh dari pengalaman atau pengalaman yang pernah dirasakan, tidak mudah dikomunikasikan atau diberikan kepada orang lain karena sulit untuk di ekspresikan, pengetahuannya dapat di transfer secara efektif melalui bertatap muka (*person to person*), yaitu pengetahuan yang di dapat oleh kita akan mudah untuk di transfer melalui percakapan dari kita ke orang lain. *Kedua* explicit *knowledge* adalah pengetahuan dan pengalaman tentang “bagaimana untuk”, yang diuraikan secara lugas dan sistematis. Dalam proses penerapannya, pengetahuan explicit lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau dokumentasi.

Knowledge adalah informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi. *Knowledge* merupakan penerapan informasi yang diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak. Mengemukakan definisi *knowledge Management* bahwa *managing, and sharing all of an enterprise's information assets, including databases, documents, policies and procedures, as well as previously unarticulated expertise and experience held by individual workers. Fundamentally it is about making the collective information and experience of an enterprise available to individual worker.* (Regina Yu-July 2002). *knowledge Management* adalah alat, teknik, strategi untuk menyimpan, menganalisis, mengorganisir, meningkatkan dan membagikan pengalaman bisnis. Dari beberapa konsep diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* merupakan sistem yang dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan dan menyebarkan *knowledge* dalam organisasi. Sehingga, *knowledge* mudah digunakan kapan pun diperlukan, oleh siapa saja sesuai dengan tingkat otoritas dan kompetensinya. *Knowledge Management* mengelola seluruh elemen sistem berupa dokumen, basis data, kebijakan, dan prosedur lengkap, beserta informasi tentang pengalaman, keahlian, dan kecakapan sumber daya manusia secara individu maupun kolektif, yang dimiliki organisasi dengan bantuan teknologi informasi. Pengelolaan elemen sistem *Knowledge Management* ditujukan agar perusahaan menjadi selalu kreatif, inovatif serta efisien. Sehingga, mempunyai daya saing tinggi untuk jangka waktu yang panjang. Dengan sistem tersebut perusahaan akan dapat semakin cepat menyusun strategi dan bertindak untuk menyikapi setiap perubahan dan dinamika yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Melalui sistem

itu pula, perusahaan akan dapat terus meningkatkan nilai (*value*) bisnisnya sesuai dengan kompetensi inti yang dimiliki. Karena *knowledge* organisasi selalu berkembang dari waktu ke waktu.

Kosasih dan Budiani 2007 mengukur *knowledge management* pengaruh terhadap kinerja melibatkan 3 indikator yaitu: 1. *Personal Knowledge* adalah pengalaman pernah/lama mengerjakan tugas tertentu akan memudahkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. 2. *Job Procedure* adalah peningkatan produktivitas kerja baik bagi manajemen atau pun bagi individu staf yang bersangkutan. 3. *Technology* adalah salah satu elemen pokok yang terdapat pada *knowledge management*, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Definisi kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Danim 2004). Pengertian Kepemimpinan Transformasional Menurut Bass 1985 dalam buku (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya intusional, politis, psikologis dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya. Sedangkan Certo & Certo (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan memengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka, seperti keadilan dan integritas. Gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa kewajiban dalam sebuah organisasi, mendorong cara-cara baru penanganan masalah, dan mempromosikan belajar untuk kepemimpinan transformasional semua organisasi.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran membawa organisasi mencapai tujuannya. Pimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan. suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Bass dan Avolio (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik. Para pimpinan transformasional lebih mampu dan lebih sensitive merasakan lingkungannya dan untuk selanjutnya membentuk dan mendiseminasi sasaran-sasaran strategis yang mampu menangkap perhatian serta minat para bawahannya.

Para pengikut pimpinan transformasional memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap misi organisasi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan dan tingkat kohesi yang lebih tinggi. Seluruh efek kepemimpinan transformasional diharapkan akan menciptakan kondisi yang lebih baik bagi pemahaman serta diseminasi visi strategis, misi dan sasaran-sasaran serta tingkat penerimaan bawahan yang lebih baik (Bersona dan Avolio, 2004). Menurut Menurut (Avolio & Bass 2004) indikator Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut: *Atribut Charisma* (karisma), adalah perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Buton Utara didalam pengambilan keputusan mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. *Idealized influence* (pengaruh individu) adalah pengaruh pribadi Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara terhadap para pegawai. *Motivation Inspiratif* (motivasi inspiratif) pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) adalah perilaku Kepala Dinas ;ingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara didalam mendorong peningkatan kemampuan intelektual bawahan.

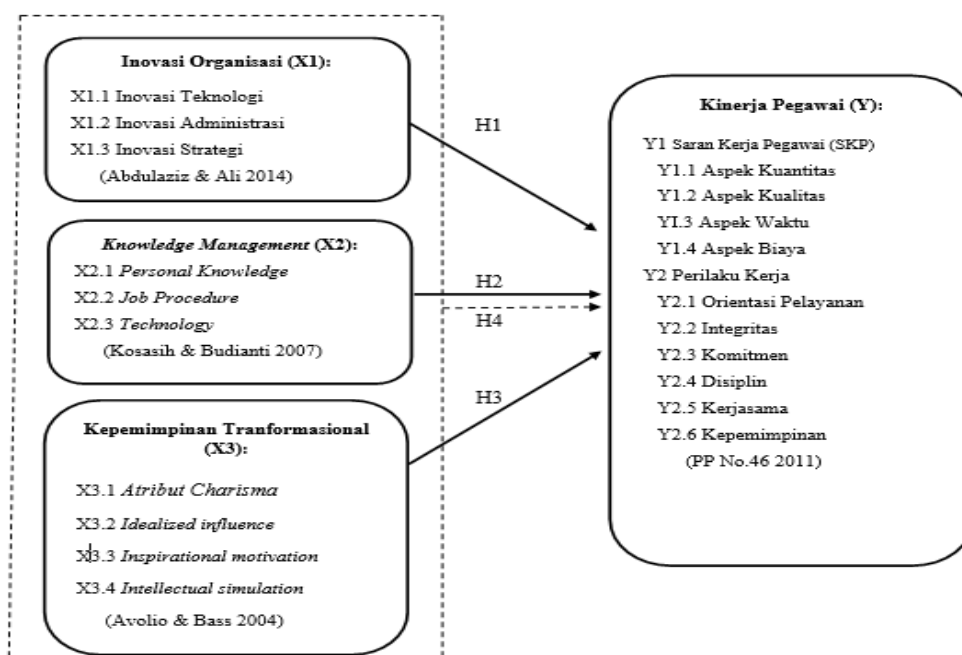
Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Kasmir (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pendapat di atas maka pengertian kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa, atau prestasi. Para ahli mengemukakan beberapa definisi tentang konsep kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006 :25). Selain itu kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilian, 2003: 109). Indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

1. **Sasaran Kerja Pegawai (SKP).** Standar ukuran penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. Sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi atau organisasi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang pegawai. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi atau organisasi. Target kinerja sebagaimana di kemukakan pula dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011, yakni:Aspek Kuanititas, Aspek Kualitas, Aspek Waktu, Aspek Biaya.
2. **Perilaku Kerja.** Selain dengan SKP, penilain kerja juga diukur dengan indicator perilaku kerja. Indicator yang digunakan adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan khusus bagi pejabat structural yaitu kepemimpinan. Indicator tersebut dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, yaitu: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan.

Hubungan antara variabel inovasi organisasi, knowledge management dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan kajian teoritis, maka penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari inovasi organisasi (X_1) *knowledge management* (X_2), dan kepemimpinan transformasional (X_3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara (Y). Penelitian ini akan mengkaji Pengaruh Inovasi Organisasi, Knowledge Management Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Dalam menganalisis pengaruh Inovasi Organisasi, Knowledge Management Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, maka kerangka konseptual disusun seperti gambar dibawah ini:



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

Penelitian yang dilakukan oleh Suriati Osman, Siti Halijah Shariff, Mohamad Nor Azali Lajin (2015), Abdul Ghafoor Awan, Aisha Javed (2015) menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara inovasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek atau benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi. Inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki layanan yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

H1. Inovasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Ada beberapa temuan penelitian yang dilakukan oleh Hamid Reza Torabi, Abdulkarim Kyani, Husein Falakinia (2016), Mahbobeh Tajali, Ali Farahani, Mehdi Baharvand (2014) dan Ghanbari S dan Dastranj M (2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Knowledge Management merupakan suatu sistem atau alat untuk mengelola sumber daya (aset organisasi) tidak berwujud (pengetahuan) untuk mencapai tujuan organisasi. *Knowledge Management* mengelola seluruh elemen sistem berupa dokumen, basis data, kebijakan, dan prosedur lengkap, beserta informasi tentang pengalaman, keahlian, dan kecakapan sumber daya manusia secara individu maupun kolektif, yang dimiliki organisasi dengan bantuan teknologi informasi.

H2. Knowledge Management secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber data organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Avolio & Bass 2004) kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu

tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dari hasil penelitian McNeesse-Smith (1996) bahwa ada kolerasi positif antara kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang mendukung adalah Christina Catur Widayati, Wendra Gunarto (2017) penelitian ini mengatakan bahwa kinerja pegawai harus memperhatikan faktor-faktor yang mana mempengaruhinya, seperti, gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi bawahan. Bagi seorang pemimpin, penting untuk menerapkan gaya kepemimpinan dalam rangka mengatur bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan yang organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang efektif, gaya kepemimpinan karena diperlukan dalam organisasi mana pun untuk meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan. Aspek-aspek ini harus tersedia dan mapan bagi pegawainya untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka.

H3. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Menurut penelitian Hamid Reza Torabi, Abdulkarim Kyani, Husein Falakinia (2016), Mahbobeh Tajali, Ali Farahani, Mehdi Baharvand (2014), Ghanbari S dan Dastranj M (2017), Suriati Osman, Siti Halijjah Shariff, Mohamad Nor Azali Lajin (2015), Abdul Ghafoor Awan, Aisha Javed (2015), Christina Catur Widayati, Wendra Gunarto (2017). Variable inovasi organisasi, knowledge management dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti bermaksud mengkaji variable-variable terkait pada penelitian ini.

H4. Inovasi Organisasi, Knowledge Management dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari data. Data ini diproses dan menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan pengukuran skala *likert*. Selanjutnya dilihat dari pendekatan strategi penelitian atau proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik sensus. Dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Untuk teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sensus, yaitu penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Jumlah sampel sebanyak 50 orang. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Lingkungan Hidup dengan total 50 orang. Berdasarkan karakteristik berdasarkan usia Dinas Lingkungan Hidup didominasi usia 31-40 tahun dengan jumlah 25 orang (50%) dari total responden. Dimana usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara berada pada usia yang produktif untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Karakteristik berdasarkan masa kerja didominasi masa kerja 5-15 tahun dengan jumlah 29 orang (58%) dari total responden yang ada artinya menunjukkan bahwa pegawai yang ada merupakan pegawai yang telah lama bekerja dan telah merasakan bagaimana

beberapa transformasi kepemimpinan yang ada, dan telah berpengalaman dalam bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Selain itu, kemampuan, tanggung jawab dalam bertindak dan berpikir serta dalam pengambilan keputusan juga sangat di pengaruhi oleh masa kerja, disamping usia pegawai. Selanjutnya berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden dengan jumlah 32 orang (64%) adalah berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan dengan jumlah 18 orang (36%) dari total jumlah responden yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh pegawai laki-laki dalam melakukan aktivitas kerja karena di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara sangat membutuhkan laki-laki dalam pekerjaan lapangan ataupun teknis. Dan terakhir berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden lulusan S1 (Strata I) sebesar (52%) dari total responden. Hal ini sesuai dengan kebutuhan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, dimana proses rekrutmennya membutuhkan pegawai minimal sarjana S1 dikarenakan diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan manajerial, pengetahuan dan wawasan yang baik dengan tingkat kepercayaan yang tinggi pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan wawasan dan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya.

Rata-rata jawaban responden untuk variabel inovasi organisasi dikategorikan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.90 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai penerapan pelatihan meliputi: Inovasi teknologi, inovasi administrasi, dan inovasi strategi sebagai hasil dalam meningkatkan semangat kinerja. Rata-rata jawaban responden untuk *knowledge management* dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.94 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai penerapan pelatihan meliputi: *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* sebagai hasil dalam peningkatan kinerja pegawai. Rata-rata jawaban responden untuk kepemimpinan transformasional dikategorikan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.97 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan meliputi: *atribut charisma*, *idealized influence*, *inspirational motivation* dan *intellectual simulation* sebagai hasil dalam meningkatkan semangat kinerja pegawai. Selanjutnya rata-rata jawaban responden untuk kinerja pegawai dikategorikan baik dengan rata-rata sebesar 3.89 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan kinerja pegawai meliputi: kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan sudah baik. Rekapitulasi hasil analisis regresi linear berganda tertera pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh antar variable	Standardized Coefficients (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Inovasi Organisasi → Kinerja Pegawai	0,470	5,302	0,000	Diterima
Knowledge Management → Kinerja Pegawai	0,200	2,096	0,042	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Pegawai	0,382	4,452	0,000	Diterima
R = 0,885	F-value = 55,335			
R ² = 0,783	Sig. F = 0,000			
SEE = 6,31991	N = 50			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5.14 diperoleh persamaan analisis sebagai berikut:

$$Y = 0,470X_1 + 0,200X_2 + 0,382X_3$$

Nilai R sebesar 0,885 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, hal ini

dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Selanjutnya Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.783 menunjukkan bahwa 78,3 persen variasi dari variabel terikat kinerja pegawai diterangkan atau dijelaskan oleh variabel bebas ; inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional. Adapun nilai 0.217 atau 21,7 persen lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang sangat baik. Hasil uji F dihitung sebesar 55,335 dengan tingkat signifikansi = $0.000 > \alpha = 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa nilai t hitung dan signifikan uji t secara parsial variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t (t_{sign}) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Hasil pengujian pengaruh Inovasi Organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula di buktikan dengan nilai sig. t $0.000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini diterima atau didukung oleh fakta empiris.
2. Hasil pengujian pengaruh *knowledge management* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula di buktikan dengan nilai sig. t $0,042 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik *knowledge management* maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis kedua diajukan dalam penelitian ini diterima atau didukung oleh fakta.
3. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula di buktikan dengan nilai sig. t $0.000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek penelitian ini. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Pengujian secara serempak (uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan inovasi organisasi, *knowledge management* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai (F-value) sebesar 55,335 dan nilai signifikansi F ($p\text{-value}$) = $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ke empat pada penelitian ini diterima. Selanjutnya pula dapat di buktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.783. Artinya keragaman variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model sebesar 78,3% atau 21,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model variabel penelitian ini. Karena itu dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang sangat baik. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka pembahasan hasil penelitian ini mengkombinasikan teori, hasil-hasil penelitian terdahulu dan fakta empiris yang terjadi pada obyek yang dikaji guna menverifikasi hasil penelitian ini memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian sebelumnya atau merupakan hasil temuan baru.

Hipotesis pertama dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis hubungan variable inovasi organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa inovasi organisasi secara positif signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai atau dengan kata

lain kinerja pegawai akan menurun jika tidak ada inovasi organisasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa inovasi organisasi secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai, inovasi organisasi yang terdiri dari inovasi teknologi, inovasi administrasi dan inovasi strategi yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara secara signifikan mampu meningkatkan kualitas hasil capaian pegawai dan kemampuan kepemimpinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini di dukung juga dari deskripsi jawaban responden bahwa inovasi organisasi menyatakan baik/setuju. Indikator yang paling besar perannya dalam mencerminkan inovasi organisasi yang terjadi di Dinas lingkungan hidup Buton Utara adalah inovasi teknologi yang ditunjukkan dengan Dinas lingkungan hidup memiliki peralatan kerja kantor yang memadai, telah menggunakan system informasi manajemen yang baik, serta system informasi manajemen telah berbasis aplikasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan usia. Dimana usia yang paling dominan adalah usia 31-40 tahun sesuai dengan indikator yang paling dominan adalah inovasi teknologi, dimana usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara berada pada usia yang produktif untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu penelitian ini konsisten dan di dukung oleh teori inovasi organisasi sebagai suatu ide, gagasan, praktek atau objek atau benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi (Rogers 2007). Konsisten dengan hasil temuan (Ibrahim, 1998) bahwa inovasi organisasi merupakan ide atau perilaku yang memberikan hal baru bagi organisasi. Inovasi adalah Inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki layanan yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suriati Osman, Siti Halijah Shariff, Mohamad Nor Azali Lajin (2015), Abdul Ghafoor Awan, Aisha Javed (2015) menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara inovasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* secara positif signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa indikator yang paling besar dalam *knowledge management* yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara adalah *job procedure* yang di tunjukkan dengan Dinas Lingkungan Hidup tercermin dari SOP dapat menjamin terciptanya layanan yang standar meskipun dikerakan orang yang berbeda, SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dan SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas. Hal ini menunjukkan dalam kategori baik dan sangat baik pada *job procedure*. Artinya bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Buton Utara menerapkan SOP dalam bekerja dengan tujuan untuk mencapai pelayanan prima dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Hasil penelitian ini didukung juga dari deskripsi jawaban responden bahwa *knowledge management* sebagian besar menyatakan setuju/baik. Indikator yang paling besar perannya dalam mencerminkan *knowledge management* yang terjadi di Dinas lingkungan hidup Buton Utara adalah *job procedure* yang ditunjukkan dengan Dinas lingkungan hidup menunjukkan administrasi memiliki pengaruh sangat baik terhadap hasil kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Buton Utara. *Job procedure* pada Dinas Lingkungan Hidup Buton Utara dipersepsikan sudah baik oleh responden hal ini tercermin dari SOP dapat menjamin terciptanya layanan yang standar meskipun dikerakan orang yang berbeda, SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dan SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas. Hal ini menunjukkan semua item masuk dalam kategori baik dan sangat baik pada *job procedure*. Artinya bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Buton Utara menerapkan SOP dalam bekerja dengan tujuan untuk mencapai pelayanan dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini sesuai dengan kebutuhan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, dimana membutuhkan pegawai minimal sarjana S1 lebih adaptif dikarenakan diperlukan pegawai yang mempunyai

kemampuan manajerial, pengetahuan dan wawasan yang baik dengan tingkat kepercayaan yang tinggi pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan wawasan dan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggungjawab yang tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi (Robbins 2003). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Hamid Reza Torabi, Abdulkarim Kyani, Husein Falakinia (2016), Mahbobeh Tajali, Ali Farahani, Mehdi Baharvand (2014) dan Ghanbari S dan Dastranj M (2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini di dukung dengan teori Knowledge Management merupakan suatu sistem atau alat untuk mengelola sumber daya (aset organisasi) tidak berwujud (pengetahuan) untuk mencapai tujuan organisasi. *Knowledge management* mengelola seluruh elemen sistem berupa dokumen, basis data, kebijakan, dan prosedur lengkap, beserta informasi tentang pengalaman, keahlian, dan kecakapan sumber daya manusia secara individu maupun kolektif, yang dimiliki organisasi dengan bantuan teknologi informasi (Walace, 2007).

Hipotesis ketiga dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Pada pengujian yang dilakukan ditemukan hasil dengan pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh pegawai yang ada maka kinerja pegawai yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk terus memperhatikan aspek dari kepemimpinan transformasional yang menjadi sudut pandang dari pegawai sehingga Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional meliputi: *atribut charisma, idealized influence, inspirational motivation* dan *intellectual simulation* yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara secara signifikan sebagai hasil dalam meningkatkan semangat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung juga dari deskripsi jawaban responden bahwa kepemimpinan transformasional menyatakan baik/setuju. Indikator yang paling besar perannya dalam mencerminkan kepemimpinan transformasional yang terjadi di Dinas lingkungan hidup Buton Utara adalah *atribut charisma* tercermin oleh pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengkomunikasikan visi, pimpinan memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan bawahan atas kepemimpinannya dalam membina hubungan yang baik dengan bawahan, dan pimpinan memiliki kemampuan memotivasi bawahan dalam menjalankan tugasnya setiap hari. Hal ini menunjukkan semua item masuk dalam kategori baik dan sangat baik pada *atribut charisma*. Artinya bahwa kepemimpinan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Buton Utara mampu berkolaborasi kepada seluruh pegawainya dengan memberikan motivasi dan menyemangati agar pegawai lebih bersemangat untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu penelitian ini konsisten dan di dukung oleh teori gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang efektif, gaya kepemimpinan karena diperlukan dalam organisasi mana pun untuk meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan. Aspek-aspek ini harus tersedia dan mapan bagi pegawainya untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan atau melayani orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber data organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Avolio & Bass 2004) kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dari hasil penelitian Mc Neesse-Smith (1996) bahwa ada kolerasi positif antara kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Hasil penelitian Christina Catur Widayati, Wendra Gunarto (2017) penelitian ini mengatakan bahwa kinerja pegawai harus memperhatikan faktor-faktor yang mana mempengaruhinya, seperti, gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi bawahan. Bagi seorang pemimpin, penting untuk menerapkan gaya kepemimpinan dalam rangka mengatur bawahannya,

karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan yang organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil analisis data secara simultan telah dipaparkan sebelumnya diperoleh variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Hal tersebut berarti variabel inovasi organisasi, *knowledge management* dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara yang dicerminkan melalui aspek kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan menyatakan sudah baik menurut persepsi responden. Hasil penelitian ini berdasarkan deskripsi jawaban responden diperoleh indikator kualitas kerja merupakan faktor utama yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya karena memiliki nilai rerata tertinggi di bandingkan dengan sembilan indikator lainnya. Hasil penelitian ini didukung dengan teori Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006 :25).

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara perlu berkonsentrasi terhadap hal ini dengan memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, terutama yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian Hamid Reza Torabi, Abdulkarim Kyani, Husein Falakinia (2016), Mahbobeh Tajali, Ali Farahani, Mehdi Baharvand (2014), Ghanbari S dan Dastranj M (2017), Suriati Osman, Siti Halijjah Shariff, Mohamad Nor Azali Lajin (2015), Abdul Ghafoor Awan, Aisha Javed (2015), Christina Catur Widayati, Wendra Gunarto (2017). Yang menyatakan bahwa variabel inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan variable dependen dipengaruhi oleh variable independent. Pengaruh yang diberikan ketiga variable tersebut adalah positif artinya semakin tinggi variable independent maka semakin tinggi variable kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini sudah dilakukan dengan maksimal, namun mengingat luasnya cakupan bahasan serta besarnya variabel responden, maka penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Keterbatasan penelitian ini adalah responden penelitian ini terbatas pada pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Buton Utara. Pada penelitian ini selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian pada pegawai kontrak dan tenaga penyuluh lapangan yang di seluruh kecamatan di kabupaten Buton Utara, agar penelitian ini dapat tergeneralisasikan pada seluruh jajaran Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Buton Utara, baik pada tenaga administratif (ASN), tenaga kontrak (non ASN) maupun tenaga penyuluh lapangan (ASN) yang menyebar di setiap kecamatan.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi, bagi peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kinerja organisasi juga semakin meningkat.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Inovasi organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Buton Utara. Artinya inovasi organisasi meliputi inovasi teknologi, inovasi administrasi, dan inovasi strategi jika ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi dengan inovasi yang lebih besar akan mencapai respon yang lebih baik dari lingkungan, memperoleh kemudahan dalam kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
2. *Knowledge management* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Buton Utara. *Knowledge management* terdiri dari *personal knowledge, job procedure and technology*, jika ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Pengaksesan pengetahuan dari sumber yang tepat ketika dibutuhkan akan membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat serta memberikan hasil dalam rangka mendukung kinerja. Karena saat ini kemampuan dalam mengelola pengetahuan menjadi faktor yang penting dalam mendorong suatu kinerja.
3. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Buton Utara, yang terdiri dari *atribut charisma, idealized influence, motivasi inspirasional*, dan *stimulasi intelektual* jika ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi dan gagasan-gagasan yang dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi dan meningkatkan kepercayaan diri pegawai, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin mampu memotivasi pegawai dan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh pegawai.
4. Inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Buton Utara. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai visi dan misi pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Buton Utara perlu ditingkatkan inovasi organisasi, *knowledge management*, dan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Adi, Eko, Widyanto. 2012. Analisis Tingkat Kesehatan dan Kinerja Keuangan Bank dengan Menggunakan Metode CAMEL. *Jurnal EKSIS Vol 8 No.2 Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda*.
- Achmad, Kuncoro. 2001. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama*. Bandung: ALFABETA.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., dan Herron, M. (1996).
- Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Arikuntoro, Suharsimi. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, Bernard M. (1992). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. PAQ, Spring.
- Bernardin, H John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Birkinshaw, J dan M. Mol. 2009. *How Management Innovation Happens*, *Management Review –MIT* Vo.47 No.4
- Bass, B.M., 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, New York, NY.
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran, 2010. *Research Methods For Bussiness, Fifth Edition*. John Wiley and Sons Ltd.
- Certo, Samuel C. and Certo, S Trevis. 2012. *Modern Management: Concepts And Skills*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Danim, Sudarwan. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Everett M. Rogers. 1983. *Diffusion of innovations*. London: The Free Press.
- Gerald Zaltman, Robert D., Johny Holbek, 1973. *Innovation and Organizational. A Willey-Interscience Publication* John Willey and Sons. New York. London, Sydney, Toronto.
- Hamel, G (2006). *Mengapa apa dan bagaimana inovasi manajemen*. *Ulasan Bisnis Harvard*, 84, hlm 72-84.
- Hamel, G (2009). *inovasi manajemen Kepemimpinan Excellence*, 26.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hartley, J. 2005. Innovation in govern past and present Public Money Januari (27-34).
- Hult, G. T. M., C. C. Snow dan D. Kandemir. 2003. *The Role of Entrepreneurship in Building Cultural Competitiveness in Different Organizational Types*. Journal of Management 29 (3):401-426
- Ibrahim. 1988. Inovasi Pendidikan. *Depdikbud Dirjen Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan*: Jakarta
- Janszen, felix, 2000, *The Age Of Innovation*. Pearson Education limited, Great Britain.
- Jonathan Sarwono, 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Megantoro, Miyasto, dan M. Rahardjo, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Knowledge management Sebagai Variabel Mediating* (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)).
- Munir. 2008. *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Bandung: SPs Universitas Pendidikan Indonesia.
- Munir, Ningky Sasanti. (2010). *Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perusahaan di Indonesia*. Jakarta.
- Mujiasih, Endah dan Hadi, Sutrisno, 2003, "Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga dan Kabupaten Semarang di Ungaran", Jurnal Bisnis dan Ekonomi
- Nonaka, I., Byosiere, P., Borucki, CC, & Konno, N. (1994). *pengetahuan organisasi Teori penciptaan: A fi tes komprehensif pertama*. International Business Review, 3 (4), 337 e 351.
- Rivai, V., & Jauvani, E.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manuaia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik (2nd ed)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa*: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Satriani, M., Tjahjono, H. K., & Aini, Q. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul". JMMR MUHAMMADIYAH BANTULol. 1 No. 1, 1-10.
- Saragih, J, S. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Studi pada Guru SMAK BPK Penabur Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur, No. 09/Tahun ke-6 Desember 2007.
- Scarborough, H., J. Swan dan J. Preston, manajemen 1999. *Pengetahuan: Sebuah tinjauan literatur (Isu dalam Manajemen Orang)*. London: Institute of Personalia dan Pembangunan.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subramaniam, M & Youndt, MA (2005). *Pengaruh modal intelektual pada jenis kemampuan inovatif*. Academy of Management Review, 48, hlm 450-463. Management Review, 48, hlm 450-463.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tajali, M., Ali Farahani., Mehdi Baharvand. 2014. *Relationship between knowledge management with employees performance and innovation*. Department of Management, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran. *Journal of Business and Management Review Vol. 3, No.10*.
- Tangkilisan. 2003. *The Policy-Making Process*. Engleword Cliffs: Prentice Hall.
- Torabi, H., R., Kyanib A., Dan Falakiniac H. 2016. *An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran*. Department of Management, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. *Journal of Social and Behavioral Sciences 230 (2016) 471 – 48*.
- Tucker, L., dan Lewis, C (2004). *The Influence of the Transformasional Leader*. Journal Leadership and Organizational Studies, 10(4), 2004.
- Widayati, C, C. Dan Gunarto W. 2017. *The Effects of Transformational Leadership and Organizational Climate on Employee's Performance*. International Journal of Economic Perspectives, 2017, Volume 11, Issue 4, 499-505.
- Yuniningsih, 2002. *Pengaruh Free Cash Flow dan Financial Leverage Terhadap Dividend Payout Ratio di BEJ*, jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume VIII Nomor 2, hal 29-74.
- Yu, Regina. 2002. *Knowledge Management Introduction*. Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39: 1154–1184.