



**STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA MELALUI *KNOWLEDGE SHARING*
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA SALATIGA**
STRATEGIES TO IMPROVE PERFORMANCE THROUGH KNOWLEDGE SHARING
AT THE SALATIGA CITY REGIONAL SECRETARIAT

Ifah Lathifah¹, Yuni Puspitasari²

^{1,2}Universitas Dharma AUB Surakarta, Jalan Mr. Sartono No. 46, Surakarta,
ifahtifa@yahoo.co.id¹, Yunipuspitasari177@gmail.com²

Abstract

The objective of this study is to ascertain, examine, and empirically assess tactics aimed at enhancing performance through the dissemination of knowledge at the Salatiga City Regional Secretariat. The employed analytical methodologies encompass the utilization of instrument testing, including validity tests, reliability tests, linearity tests, regression analysis, and route analysis. The findings indicated that communication had a favorable albeit inconsequential impact on the dissemination of knowledge. Proficiency exerts a favorable and substantial impact on the dissemination of knowledge. Effective communication has a beneficial and substantial impact on performance. Competence has a favorable and substantial impact on performance. The dissemination of knowledge has a beneficial and substantial impact on performance. The combined factors of communication, proficiency, and dissemination of knowledge have a substantial impact on performance. The performance of employees in the Salatiga City Regional Secretariat may be elucidated by the factors of communication, competence, and knowledge dissemination, accounting for 80.7% of the variance. The remaining 19.3% can be attributed to other variables beyond the scope of the research model, such as supervision and organizational culture. Value surpasses indirect impact, thus rendering it more efficacious when conveyed through direct methods. Upon examining the study results, it becomes evident that the impact of competence on performance is the prevailing factor in enhancing employee performance inside the Salatiga City Regional Secretariat.

Keywords: Communication, Competence, Knowledge Sharing, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk menemukan, bereksperimen dengan, dan secara empiris menganalisis solusi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui memfasilitasi berbagi informasi di Sekretariat Regional Kota Salatiga. Metodologi analitis yang digunakan meliputi penggunaan pemeriksaan instrumental, termasuk tes validitas, tes keandalan, tes linearitas, analisis regresi, dan analisis jalur. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang menguntungkan meskipun secara statistik tidak signifikan pada penyebaran pengetahuan. Keahlian memiliki pengaruh substansial dan menguntungkan pada penyebaran keahlian. Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial pada kinerja. Secara kolektif, variabel komunikasi, kompetensi, dan penyebaran pengetahuan memiliki pengaruh substansial pada kinerja. Kinerja staf di Sekretariat Regional Kota Salatiga dapat dijelaskan oleh faktor-faktor komunikasi, kompetensi, dan berbagi pengetahuan, yang menyumbang 80.7% dari penjelasan. 19,3% yang tersisa dapat dikaitkan dengan variabel lain yang berada di luar lingkup model studi, seperti pengawasan dan budaya organisasi. Magnitude lebih tinggi dari dampak tidak langsung, sehingga membuatnya lebih efektif melalui saluran langsung. Berdasarkan hasil analisis, jelas bahwa dampak kompetensi pada kinerja adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja personil di Sekretariat Regional Kota Salatiga.

Kata kunci: Komunikasi, Kompetensi, *Knowledge Sharing*, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Sistem akuntabilitas kinerja organisasi adalah alat untuk tanggung jawab perencanaan strategis, berfungsi sebagai ukuran awal dalam implementasi sistem pengukuran kinerja yang mengintegrasikan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Integrasi ini memungkinkan organisasi untuk memenuhi tuntutan pembangunan lingkungan strategis, nasional dan global sambil mempertahankan kepatuhan dengan sistem manajemen nasional. Petugas yang memenuhi karakteristik tersebut hanya dapat diperoleh melalui implementasi prinsip dan metodologi manajemen sumber daya manusia yang tepat, bersama dengan etika kerja yang kuat, kepemimpinan yang kompeten, dan komunikasi pendukung.

Perencanaan strategis sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengidentifikasi trajektori dan tujuan yang harus dicapai. Rencana strategis juga akan menjelaskan prinsip-prinsip organisasi dalam merumuskan upaya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien, dengan mempertimbangkan semua potensi dan kemampuan yang ada secara holistik dan lengkap. Hanya dengan situasi dengan lembaga di Sekretariat Regional Kota Salatiga, sangat penting untuk memiliki rencana strategis yang komprehensif untuk memastikan pencapaian tujuan dan tujuan. Berdasarkan yang telah disebutkan di atas, tujuan utamanya adalah meningkatkan efisiensi personil di dalam Sekretariat Regional Kota Salatiga. Akuntabilitas kinerja mengacu pada tanggung jawab lembaga pemerintah untuk bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang dipercayakan kepada para pemangku kepentingan. Akuntabilitas ini sangat penting dalam menyesuaikan misi organisasi dengan tujuan dan tujuan kinerja yang ditetapkan melalui laporan kinerja periodik lembaga pemerintah.

Untuk memastikan peningkatan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas, penilaian kinerja dilakukan, berfungsi sebagai aspek fundamental dari implementasi manajemen kinerja dengan mengklarifikasi hasil dan hasil yang harus dicapai untuk memfasilitasi pembentukan organisasi yang bertanggung jawab. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, salah satunya menggunakan elemen yang dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja, seperti komunikasi, kompetensi, dan penyebaran pengetahuan.

Prestasi adalah penilaian metodelis dari kinerja karyawan individu dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pekerjaan mereka. Memandang isu-isu dan keyakinan yang disebutkan di atas, kajian ini mengarah ke topik prestasi dengan cara yang lebih fokus. Komunikasi yang efektif adalah salah satu karakteristik yang dapat meningkatkan kinerja. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam dinamika operasional bisnis. Ini dapat dimengerti karena fakta bahwa komunikasi yang tidak memadai memiliki pengaruh yang luas pada dinamika organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk konflik interpersonal di antara staf. Komunikasi yang efektif memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman bersama, kolaborasi, dan pertukaran pengetahuan. Penting untuk membangun hubungan komunikasi terbuka di dalam organisasi. (Muhammad, 2016:53).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016), temuan menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak yang menguntungkan pada berbagi pengetahuan dan kinerja anggota staf. Studi Hastuti (2015) mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang menguntungkan dari komunikasi pada motivasi dan kinerja staf. Berdasarkan temuan



penelitian, komunikasi digunakan sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja, dengan pertukaran informasi berfungsi sebagai variabel perantara.

Kompetensi adalah aspek tambahan yang dapat mempengaruhi efektivitas staf Sekretariat di Kota Salatiga. Oleh karena itu, selain nama agensi yang terkenal, para perwira individu yang ditempatkan di dalam Sekretariat Distrik Kota Salatiga tentu saja adalah pejabat yang memiliki keahlian dalam peran khusus mereka. Kompetensi mempromosikan pengembangan tanggung jawab, sementara keterlibatan karyawan memungkinkan mereka untuk memperoleh keterampilan untuk menilai dan membentuk kebijakan publik, serta mengasumsikan kemandirian dalam berbagai perusahaan. Karena penggunaan staf yang kompeten dan mahir, kebijakan akan diterapkan untuk meningkatkan kinerja staf. Dampak positif kompetensi pada kinerja dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Untung dan Agus (2015), Sari (2016), dan Gusti dan Adnyana. (2018). Mengacu pada teori yang disebutkan di atas dan penelitian sebelumnya, variabel kompetensi muncul sebagai aspek yang signifikan yang secara luas diselidiki untuk dampaknya pada kesenangan dan kinerja.

Penyebaran pengetahuan di dalam sebuah perusahaan adalah salah satu metrik yang digunakan untuk menilai kinerja stafnya. Penyebaran pengetahuan dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menguntungkan terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari atribut yang berbeda yang dimiliki. (Robbins, 2016:89). Hal ini terlihat dari perilaku optimis karyawan terhadap tugas yang ada dan lingkungan kerja di sekitarnya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan negatif terhadap pekerjaan dengan berbagai cara yang berbeda.

Penyebaran pengetahuan diperlukan untuk memupuk penerimaan karyawan terhadap lingkungan motivasi yang ditetapkan. Penyebaran pengetahuan sama pentingnya untuk mencapai kesempurnaan diri. Seorang petugas yang gagal terlibat dalam pertukaran pengetahuan tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan sebagai hasilnya, jiwa mereka menjadi melelahkan. Petugas dari sifat ini sering menunjukkan kurangnya perhatian pada detail, produktivitas subpar, kecenderungan untuk kelelahan dan kehilangan minat dengan cepat, volatilitas emosional, ketidakhadiran yang sering, dan kecenderungannya untuk terlibat dalam tugas yang tidak terkait dengan tanggung jawab yang ditugaskan. Oleh karena itu, penyebaran pengetahuan memiliki makna yang besar bagi individu dan perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016), Allyssa dan Cecep (2017) yang menunjukkan bahwa tindakan berbagi pengetahuan memiliki efek menguntungkan pada kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, variabel berbagi informasi sedang diperiksa dalam hal pengaruhnya pada kinerja. Studi yang dilakukan oleh Mahesa (2015:96) menyatakan bahwa penyebaran pengetahuan di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan luar biasa pada kinerja karyawan. Survei juga menunjukkan bahwa pertukaran informasi adalah elemen yang mendominasi yang mempengaruhi efektivitas karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, korelasi antara penyebaran pengetahuan dan kinerja cukup jelas, menunjukkan bahwa ketika karyawan terlibat dalam tingkat berbagi pengetahuan yang lebih tinggi, kinerja yang dihasilkan juga lebih tinggi.

Fenomena yang terjadi di dalam Sekretariat Kota Salatiga terkait dengan hasil evaluasi kinerja saat ini, seperti yang ditunjukkan oleh pencapaian tujuan kerja. Ketika pencapaian tujuan belum menghasilkan hasil maksimal, muncul kebutuhan untuk peningkatan kinerja yang ditingkatkan. Ini sangat penting untuk mencapai visi, misi,



dan tujuan Sekretariat Regional sejauh mungkin. Hal ini dapat dicapai dengan membangun komunikasi yang efektif antara staf dan kepemimpinan, serta dengan meningkatkan kompetensi staf. Tindakan ini akan memfasilitasi berbagi pengetahuan dan mendorong kinerja optimal. Mengingat teori dan fenomena yang disebutkan di atas, sangat penting untuk melakukan studi berjudul "Meningkatkan Efisiensi Penyebaran Pengetahuan di Sekretariat Kota".

METODE

Populasi yang sedang diselidiki terdiri dari staf yang bekerja di Sekretariat Kota Salatiga, total 90 orang. Para peneliti menggunakan metode census sebagai sarana pengambilan sampel, menghasilkan total 90 responden untuk penelitian ini, khususnya individu yang dipekerjakan di dalam sekretariat. Metode analisis menggunakan track analysis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std Error			
1 (constant)	7,351	3,204		2,295	,024
Komunikasi	,134	,090	,146	1,491	,140
Kompetisi	,542	,104	,511	5,220	,000

a.dependent variable:knowledge sharing

Tabel 2. Hasil Regresi Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error			
1 (constant)	-8,949	2,381		-3,758	,000
Komunikasi	,343	,066	,302	5,221	,000
Kompetensi	,907	,086	,692	10,565	,000
Knowledge	,385	,077	,311	4,97	,000

a.dependent variable:kinerja pegawai

Tabel 3. Uji F Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	58,759	3	152,920	83,161	,000 ^a
Residual	58,141	86	1,839		
Total	16,900	89			

a.predictor:(constant),knowledge sharing,komunikasi

b.dependent variable:kinerja pegawai

Tabel 4. Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std Error of the Estimate
1	,488	,239	,221	1,879

a.predictor:(constant),kompetensi,komunikasi

Tabel 5. Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std Error of the Estimate
1	,862 ^a	,744	,735	1,356

a.predictor:(constant),knowledge sharing,komunikasi,kompetensi

b.dependent variable:kinerja pegawai

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std Error of the Estimate
1	,040 ^a	,002	-,033	1,35494961

a.predictor:(constant),knowledge sharing,komunikasi,kompetensi

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel pengetahuan intervensi untuk meningkatkan kinerja personil di Sekretariat Distrik Salatiga tidak efektif dalam hal variabel komunikasi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa dampak tidak langsung kurang signifikan dibandingkan dampak langsung. Temuan-temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2019), Sudarto (2019), Dewar (2015), Koesmono (2015), Leonard (2017), Sumanto (2017) dan Agung (2017), yang mengklaim bahwa komunikasi memiliki dampak substansial pada kinerja. Hal ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa petugas memiliki kemampuan komunikasi yang kompeten, sehingga memfasilitasi penyelesaian tugas dengan lancar. Sangat penting bahwa petugas menumbuhkan kecenderungan untuk komunikasi yang efektif, karena itu membawa kepuasan kepada karyawan ketika memecahkan masalah dan mendorong hubungan positif antara petugas dan staf.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa menggunakan variabel berbagi pengetahuan intervensi untuk meningkatkan kinerja variabel kompetensi tidak efektif, karena dampak tidak langsung kurang signifikan daripada dampak langsung. Temuan-temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2019), Sudarto (2019), Dewar (2015), Koesmono (2015), Leonard (2017), Sumanto (2017) dan Agung (2017), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak substansial pada kinerja. Ini dapat dicapai dengan cara berikut: Petugas secara konsisten mengatur tugas-tugas mereka, petugas memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan masalah apa pun yang muncul, dan petugas konsisten menyusun setiap upaya konstruktif untuk mendorong perusahaan ke depan.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki efek menguntungkan meskipun tidak signifikan pada berbagi informasi, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan penting pada berbagi pengetahuan. Hubungan antara komunikasi



dan kinerja adalah salah satu korelasi positif, sedangkan kinerja dipengaruhi secara menguntungkan oleh kompetensi. Sebaliknya, tindakan menyebarkan pengetahuan memiliki dampak yang merugikan dan substansial pada kinerja. Hasil tes F menunjukkan bahwa komunikasi, kompetensi, dan berbagi informasi adalah variabel yang paling berpengaruh yang mempengaruhi kinerja staf di Sekretariat Kota Salatiga. Koefisien determinasi keseluruhan R^2 , yang berdiri di 0,807, berarti bahwa faktor-faktor komunikasi, kompetensi, dan berbagi pengetahuan memengaruhi lebih dari 80,7% dari kinerja staf. 19,3% yang tersisa dikaitkan dengan variabel tambahan seperti pengawasan dan budaya organisasi. Dampak langsung dari komunikasi pada kinerja lebih efektif daripada tidak langsung, dan kompetensi adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja staf.

Saran

Kompetensi dapat ditingkatkan dengan mengarahkan perhatian ke faktor utama dalam mempengaruhi kinerja, seperti penglihatan yang jelas dan tujuan yang ditentukan dengan baik. Karyawan juga harus meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi masalah, memiliki agenda yang ditentukan dengan baik, dan melaksanakan langkah-langkah konstruktif untuk meningkatkan organisasi. Meningkatkan kemampuan komunikasi seseorang dapat dicapai melalui kultivasi keterampilan komunikasi yang efektif, mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika tempat kerja, mengasah keterampilan mendengarkan aktif, mempromosikan hubungan positif dengan rekan kerja, dan melakukan penelitian yang menggabungkan faktor mediasi lainnya untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Secara umum, disarankan bagi karyawan untuk memprioritaskan peningkatan kemampuan komunikasi mereka, khususnya kemampuan mereka dalam komunikasi yang efektif, karena ini dapat berkontribusi besar pada kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2017. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery
- Bernardin H. John and Russel, Joyce C.A., 2017. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc.Graw Hill Inc, Singapura
- Deewar Mahesa, 2015, Analisis Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). *Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol 3. No. 2 p.81-93*
- Diana Sulianti K. L. Tobing, 2019, Pengaruh Motivasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol.11, no. 1, maret 2019: 31-37*
- Ghozali Imam, 2015. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donnelly, James H, 2015. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alih bahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Guest D., 2016. "Human Resources Management and Performance : A Review and Research Agent", *International Journal of Human Resources Management*, (3) : 263 – 276.
- H.Teman Koesmono, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Handoko, T.Hani, 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Leonard, Robert W. Lebanon Valley College, 2017. The impact of motivation and leader Behavior on satisfaction in nonprofits. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Proceedings of ASBBS. Vol.19. No.1
- Luthans, Fred. 2016., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mas`ud Fuad. 2017. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nitisemito, 2017, *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2016, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2016 tentang Penilaian Kinerja Pegawai*, Jakarta
- Ranupandoyo dan Husnan (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Ridwan, 2015, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P. 2016. *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Robbins, Stephen, 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.



Robbins. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta

Santoso, 2017, *Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Elek Media Komputindo

Shore, L.M dan L.E. Tetrick, 2015, *A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, p. 637-643.

Siagian, S.P. 2019, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta. Pp.102-106

Sudarto, Suwardi Lubis dan Paidi Hidayat. (2019), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan komitmen organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai PT Westfalia Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 1 No. 1, November 2019*

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. pp.118

Utomo Prasetyo. 2016. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro