Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 1 April 2025 ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu

The Influence of Education Level and Knowledge Management on Employee Performance at the Financial and Regional Asset Agency of Ogan Komering Ulu Regency

Meylawati[1)], Novegya Ratih Primandari[2)], Dahlia[3)]

[1,3)] Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia
[2)] Prodi Ekonomi Pembangunan, Universitas Baturaja, Indonesia

**Coresponding Email* : dahlia2day@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 59 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu dan variabel *knowledge management* (X_2) pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Secara simultan tingkat pendidikan (X_1) dan *knowledge management* (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Nilai Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,914 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91,4% sumbangan dari kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu bisa dijelaskan oleh variabel *Knowledge management* dan *knowledge management* sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, motivasi kerja (Wibowo, 2015: 347).
Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, *Knowledge Management*, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of education level and knowledge management on the performance employee at the Regional Financial and Asset Management Agency (BKAD) of Ogan Komering Ulu Regency. Data collection was done through the distribution of questionnaires. The total population was 59 people. The analysis method used is multiple linear regression.Based on hypothesis testing, the education level variable (X_1) has a significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BKAD) of Ogan Komering Ulu, and the knowledge management variable (X_2) significantly affects employee performance (Y) at BKAD.Simultaneously, the education level (X_1) and knowledge management (X_2) variables have a significant effect on employee performance (Y) at BKAD. The coefficient of determination (R^2) value is 0.914, which means that 91.4% of the contribution to employee performance at BKAD can be explained by the knowledge management and education level variables, while the remaining 8.6% is influenced by other factors not covered in this study, such as competence (salary or wages, incentives, awards, and allowances), work ethic, work motivation(Wibowo, 2015: 347).
***Keywords*: Education Level, Knowledge Management, Employee Performance**

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Afandi, 2018: 5). Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020: 139), pendidikan yang lebih tinggi biasanya dikaitkan dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan analitis yang lebih baik. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, memahami perubahan kebijakan, serta beradaptasi dengan teknologi dan proses baru.Tingkat pendidikan yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi karena dari setiap tingkat pendidikan yang dilalui oleh seseorang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalaninya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki semakin berkembang. Dalam aspek peningkatan kinerja suatu organisasi diperlukan pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan, karena itu dapat mempengaruhi dan menentukan berhasil atau tidaknya pegawai dalam pengerjaan tugas yang telah dikerjakan dengan baik.

Faktor lain yang sangat esensial untuk mengembangkan kinerja pegawai yaitu *knowledge management*. Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi. Di sisi lain, *knowledge management* adalah proses sistematis untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi, mencakup penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan penggunaan pengetahuan. *Knowledge management* yang efektif memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang ada, memperbaiki proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan inovasi dan produktivitas (Probosari dan Siswanti, 2018: 45). Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) implementasi *knowledge management* yang baik dapat membantu dalam pengelolaan aset daerah yang lebih efisien, peningkatan akuntabilitas, dan transparansi.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Tingkat Pendidikan dan *Knowledge Management* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2018:17), pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Indikator tingkat pendidikan menurut Tirtahardja (2018:53) sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan

   Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian Jurusan

   Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi

   Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Knowledge Management

Menurut Townley dalam Probosari dan Siswanti (2018: 15) Manajemen pengetahuan adalah seperangkat proses menciptakan dan berbagi pengetahuan ke seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi.

Menurut Gurteen (2018:132) indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge management*, yaitu:

1. *Personal knowledge*

   Dimensi *personalknowledge* diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu sebagai berikut: a. Pengalaman kerja karyawan b. Pengalaman kerja yang

diperoleh dari orang lain c. Penyelesaian masalah

2. *Job Procedure*

   Dimensi *job procedure* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut: a. Pemahaman mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik b. Pengaplikasian Standar Operasional Prosedur (SOP).

3. *Technology*

   Dimensi *technology* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu sebagai berikut: a. Aplikasi Teknologi Informasi (TI) bagi karyawan untuk berkolaborasi b. Aplikasi Aplikasi Teknologi Informasi (TI) untuk bekomunikasi c. Aplikasi Aplikasi Teknologi Informasi (TI) untuk mencari dan mengakses pengetahuan.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Samsuddin (2020:77), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Rivai juga menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingakatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dnegan target yang telah disepakati bersama.

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai yaitu:

1. Kualitas.

   Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.

2. Kuantitas.

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

   Merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

METODOLOGI

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Uji Instrumen

Uji Instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item – total correlation.* Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorof Smirnov [K-S]. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) sdangkan uji hetereroskedastisitas dilakukan dengan Uji glejser.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Metode Uji t dalam penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel, jika t hitung $\leq$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak jika t hitung $\geq$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian Secara Serentak (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan kaidah :

1. Jika F hitung $\geq$ F tabel, maka Ho ditolak artinya signifikan
2. Jika F hitung $\leq$ F tabel, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan dan *knowledge management* terhadap variabel dependen.

HASIL

Tingkat validitas dapat dilihat pada angka *Corrected Item- Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = n – 2, maka akan didapat r tabel 0,256. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka semua item dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas tingkat pendidikan yaitu sebesar 0,843, dan *knowledge management* sebesar 0,858, kinerja pegawai sebesar 0,896 yaitu berada pada interval reliabilitas 0,080-1,000 sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan reliabel (Priyatno, 2016:158)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov nilai Sig 0,200 > 0,05 dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal (Priyatno, 2016:194).

Uji Multikolinearitas

Nilai Koefisien VIF (Varian Inflation Factor) Tingkat pendidikan (X1) sebesar 2.816 dan Knowledge management (X2) sebesar 2.816 dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Geljser didapat nilai signifikansi absolut residual Tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,193 > 0,05 dan nilai signifikansi absolut residual *Knowledge management* (X2) sebesar 0,483 > 0,05 dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig
(Constan)	.805	.424
Tingkat Pendidikan	4.651	.000
Knowledge Management	10.495	.000

Sumber : data primer diolah 2024

Nilai koefisien t hitung variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 4,651 variabel Knowledge Management (X_2) sebesar 10,495. Dengan t tabel sebesar 2,003 (0,05/2=0,025, df : 59-3-1=56) yang berarti masing – masing variabel X berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F hitung menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (295,872 > 3,16) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan secara simultan antara Tingkat Pendidikan dan Knowledge Management dengan Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah OKU.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model		Df	F	Sig
	Regression	2	295,872	,000[b]
	Residual	56		
	Total	58		

Sumber : data primer diolah 2024

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.956	.914	.910

Sumber : data primer diolah 2024

Nilai Koefisien determinasi R Square sebesar 0,914. Hal ini berarti 91,4% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dan *knowledge management* sisanya yaitu 8,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini seperti kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, motivasi kerja(Wibowo, 2015:347)

Hasil penelitian ini menunjukan secara parsial (Uji t) tingkat pendidikan (X1) dan *Knowledge Management* (X2) jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,003 maka ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini membuktikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dan *Knowledge Management* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan melihat t-hitung lebih besar dari t – tabel.

Secara simultan variabel tingkat pendidikan (X1) dan *Knowledge Management* (X2) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan *Knowledge Management* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari penelitian ini diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dilihat melalui tingkat pendidikan dan *Knowledge Management.* Dengan demikian, kedua hal tersebut memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan cara peningkatan tingkat pendidikan dan *Knowledge Management* serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniadin dan Machali (2020) Hardi (2020), Junita dan Mukmin (2022), Kaunang dkk (2018), Sopian (2017).

SIMPULAN

Tingkat pendidikan dan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial maupun secara simultan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t didapat bahwa *Knowledge Management* lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai sehingga yang paling berpengaruh terhadap Kinerja adalah *Knowledge Management* .

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Duwi, Priyatno. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan Spss*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Gurteen, D. 2018. *Knowledge management: An emerging discipline and the role of HRD*. London: Gurteen Knowledge Publishing.

Harun, Samsuddin. 2020. *Kinerja Karyawan Tinjaun Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Hardi 2020. Pengaruh Tingkat pendidikan dan *Knowledge management* Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Jurnal ekonomi KIAT. Vol. 31 No. 2 (2020): Desember 2020

Junita dan Mukmin. 2022 *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen, Vol 12, No 1 (2022): 96-108*

Kaunang dkk. 2018. Pengaruh Tingkat pendidikan Dan *Knowledge management* Terhadap Kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.Universitas Sam Ratulangi, Indonesia. Vol 2, No 4 (2021): Jurnal EMBA, HAL 233- 363

Kurniadin dan Machali. 2020. Pengaruh *Knowledge management* Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol 1, No 1.

Kosilah & Septian.2020.Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe ASSURE Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. Jurnal Inovasi Pendidikan,Vol 1(6), 1139-1148

Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta

Probosari, N dan Siswanti, Y. 2018. *Manajemen Pegetahuan: Pendekatan Konsep Dan Aplikasi Riset*. Tim Media Mandala, Mandala.

Sopiah dan Mamang Etta Sangaji. 2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offest, Yogyakarta.

Sopian 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi) Vol.2, No.1, Juni 2017: 93 - 109*

Tirtarahardja, U. 2018. *Pengantar pendidikan*. Jakarta: Rineka