

Pengaruh Pengetahuan Personal, Prosedur Kerja dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang

Maulana Aditya Rohmat¹

ITB Widya Gama Lumajang¹
Email: aditya.exsg18@gmail.com¹

INFO ARTIKEL

Volume 4
Nomor 1
Bulan September
Tahun 2021
Halaman 84-94

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai pada suatu instansi atau organisasi. Tinjauan terhadap penelitian sebelumnya, demi mencapai keberhasilan kinerja pegawai kedinasan maka perlu diciptakan aktivitas manajemen melalui pengetahuan para pegawai, prosedur kerja yang diterapkan, serta teknologi yang menunjang kinerja untuk mencapai target yang maksimal. Kemudian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dari pengaruh pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi terhadap kinerja pegawai. Metode dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 78 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan pengukur data interval 1 sampai 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan personal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja pegawai diupayakan melalui pengetahuan para pegawai sebagai dasar menjalankan pekerjaan yang dilandasi dengan prosedur kerja, serta teknologi sebagai alat penunjang kinerja agar pekerjaan efektif dan efisien.

Kata Kunci: Pengetahuan Personal, Prosedur Kerja, Teknologi Pegawai, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is the result achieved by employees in an agency or organization. A review of previous research, in order to achieve the success of the performance of official employees, it is necessary to create management activities through the knowledge of employees, job procedures applied, and technology that supports performance to achieve maximum targets. Then the purpose of this research was to determine the effect of personal knowledge, job procedure and technology on employee performance. The method in this study was done by testing the hypothesis using multiple linear regression analysis. The sample in this research was taken as many as 78 respondents using random sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires using data measuring interval 1 to 5. The result showed that the personal knowledge variable had no significant effect on employee performance, the job procedure variable had a significant effect on employee performance and technology variable had a significant effect on employee performance. The success of employee performance is pursued through the knowledge of employees as the basis for carrying out work based on job procedure, as well as technology as a performance support tool so that work is effective and efficient.

Keywords: Personal Knowledge, Job Procedure, Technology, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi di era modern masa kini, harus ada peran sumber daya manusia yang berperan aktif didalamnya. Peranan Sumber Daya Manusia adalah peran terpenting karena sebagai penggerak roda utama yang harus diseleksi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang didukung dengan pengetahuan dan dan ketrampilan yang harus terus dikembangkan, SDM adalah hal terpenting bagi organisasi, karena sebagai faktor penggerak kegiatan yang ada di dalam organisasi (Arifandi, 2019).

Motivasi pegawai penting bagi sebuah kantor Kecamatan dan digunakan untuk mengukur keberhasilan pimpinan dan lingkungan kerjanya dalam meningkatkan motivasi pegawai Sulistyan, R. B. (2017), Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja pegawai yang ada pada organisasi pemerintah maupun swasta terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kegunaan dari faktor tersebut digunakan untuk mengambil suatu kebijakan yang dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Beberapa penelitian yang dilakukan pada dinas di Kabupaten Lumajang pada beberapa tahun terakhir sudah menjadi fokus perhatian, dimana yang diharapkan dari kinerja ASN Kabupaten Lumajang, demi mencapai keberhasilan kinerja pegawai kedinasan yang berada di Kabupaten Lumajang, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang kondusif, serta perlunya motivasi sehingga para pegawai mampu bekerja sesuai target-target instansi secara maksimal (Fawwaz, 2019). Namun pada kenyataannya, masih terdapat pernyataan pada penelitian yang lain beberapa tahun terakhir, tidak semua pegawai yang bekerja di Lingkup ASN Kabupaten Lumajang, masih terdapat dari mereka yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal itu mungkin bisa terjadi karena miss communication dari para pegawai. Penyebab lain disebabkan masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja (Rohman, 2015). Salah satu Dinas yang menjadi fokus penilitan di penilian ini adalah dinas yang bertanggung jawab tentang masalah kebersihan dan pencemaran lingkungan yang diakibatkan oleh sampah. Sampah sudah menjadi bagian dari kehidupan masyarakat yang tidak akan ada habisnya, seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk yang mengakibatkan seluruh aktivitas akan menghasilkan sampah. Hal ini sudah menjadi perhatian khusus dari semua pihak, oleh karena itu kesadaran masyarakat sangat diperlukan dalam membantu pemerintah mengatasi masalah sampah ini. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang merupakan instanssi yang berwenang untuk mengatasi persoalan sampah. Oleh karena itu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk mengatasi permasalahan sampah yang ada serta mampu mencari solusi dari permasalahan sampah yang ada. Dari hasil survey dengan 50 pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang, selama bulan Desember 2020 dapat diketahui bahwa tidak semua pegawai memiliki kinerja sesuai harapan dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Hal tersebut juga terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawainya.

Jika tidak diteliti hal yang mungkin terjadi pada kinerja pegawai, akan terjadi masalah terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang dapat menghambat kemajuan organisasi organisasi (Oktaria, 2020). Masalah yang terjadi terhadap kinerja pegawai pasti ada kemungkinan penyebabnya. memungkinkan berdampak bagi kemajuan organisasi. adapun faktor yang memungkinkan mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Mahmudah Enny, 2019). Selain itu terdapat faktor lain yaitu mengenai teknologi. Teknologi juga berpengaruh terhadap kinerja, karena ada tingkat kesiapan dan persepsi pada setiap pegawai dalam penggunaan teknologi. Antara kesiapan dan persepsi dari pengguna merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan untuk memanfaatkan teknologi yang dapat membantu kinerja para pegawainya (Rasyid, 2017). Dari banyaknya faktor diatas jika dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika tidak dikelola dengan baik akan menghambat kinerja pegawai.

Banyak faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja yang sudah diuraikan di atas, yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu faktor utama sekaligus menjadi variabel bebas yang dalam yang terikat dalam variabel kinerja pegawai, diantaranya dari faktor pengetahuan yang mana di dalamnya ada pengetahuan personal, dari faktor rancangan kerja yang mana terdapat prosedur kerja (Mahmudah Enny, 2019). Dan terdapat faktor lain yaitu teknologi yang dimanfaatkan para pegawai untuk menunjang kinerjanya (Rasyid, 2017). Banyak instansi mengalami kegagalan terhadap tujuan yang ingin dicapai, mungkin bisa disebabkan karena kurangnya pengetahuan dalam bekerja. Disinilah pentingnya pendidikan dan pelatihan guna memelihara dan mengembangkan pengetahuan (knowledge) dalam kesiapan untuk melaksanakan tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi (Hitalessy, Roni & Iswandi, 2018) . Demi keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi, perlu diperhatikan agar pekerjaan tidak menimbulkan kegagalan sistem yang mungkin menyebabkan kecelakaan kerja atau hal – hal yang tidak diinginkan oleh karena itu perlu dirancang prosedur kerja (job procedure) (Asih, 2017). Selain faktor pengetahuan (knowledge) dan prosedur kerja (Job Procedur), berikutnya adalah faktor teknologi

(technology). Sebagian sumber daya masih belum menguasai teknologi mungkin disebabkan oleh ketidaknyamanan menggunakan teknologi, dan lebih memilih teknologi sederhana. Hal ini membuat seseorang menjadi pesimis dan tidak inovatif dengan kehadiran teknologi baru tidak cukup mudah mereka gunakan (Aisyah, Nugroho & Sagoro, 2014).

Hubungan antar variabel pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi terhadap kinerja telah dijelaskan menggunakan organizational support theory. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan atau organisasi dalam untuk memperkuat sumber daya dalam memperkuat kompetensi inti perusahaan dalam menghadapi persaingan global (Muneer & Javed, 2014). Pengaruh prosedur kerja terhadap kinerja merupakan kontribusi perilaku individu yang dituntut untuk patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja dalam menjalankan tugasnya (Alif, 2015). Pengaruh teknologi terhadap kinerja adalah teknologi digunakan untuk membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, dalam teknologi pegawai harus bisa menguasai dan mengoperasikan maka dari itu dibutuhkan penyesuaian diri sejalan dengan perkembangan teknologi (Cullen, Edwards, Casper & Gue, 2014).

Solusi untuk mengatasi permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh faktor utama seperti yang dikemukakan pada penelitian beberapa tahun terakhir mengenai faktor utama, suatu organisasi di era pengetahuan masa kini harus mempunyai SDM yang berpengetahuan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang dilandasi dengan Standard Operasional Procedure (SOP) yang formal (Mahfud, 2019). Pada penelitian lain juga mengatakan, ketrampilan untuk mengelola informasi dan pengetahuan serta memiliki sikap baik dan positif terhadap informasi dan pengetahuan di bidangnya. Demi menambah pengetahuan personal para karyawan, maka harus dilakukan training kepada para karyawan atau pegawai baru khususnya. Setelah dilakukan training, dilanjut pada tahap evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan (Lestari & Widiartanto, 2016).

Berdasarkan pada dua penelitian yang menjadi solusi di atas, faktor utama yaitu pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan atau pegawai. Semua pegawai mampu menerapkan knowledge management sehingga para pegawai mampu menerapkan dan merencanakan prosedur kerja (job procedure) dan memanfaatkan teknologi (technology) untuk menunjang kinerja terbaik (Mahfud, 2019) (Lestari & Widiartanto, 2016).

Namun hal yang terjadi pada penelitian lain beberapa tahun terakhir menyatakan bahwa pengetahuan personal tidak berpengaruh positif, karena disebabkan oleh pengetahuan dan wawasan pegawai masih relatif baru dan masih dalam tahap penyempurnaan. Beberapa sampel menyatakan tidak semua pegawai terlibat dalam proses berbagi pengalaman dalam rangka knowledge management padahal yang diharapkan mampu menjadi pekerja yang berpengalaman untuk mengakses, mengolah, menganalisis, menyimpan, dan mentransfer data dan informasi (Iskandar & Subekan, 2018).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang, alasan memilih penelitian kuantitatif adalah ingin mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan data interval. Dengan menggunakan metode pengukuran statistik deskriptif, peneliti menyelidiki relasi antar variabel dalam sebuah populasi yang hanya berlangsung sekali (Sugiyono, 2013). Adapun alasan peneliti memilih variabel pengetahuan personal untuk diteliti, karena tidak semua pegawai memiliki tingkat pengetahuan atau pemahaman atas pekerjaan yang diterima, hal ini mungkin bisa mengakibatkan ketidakefektifan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan. Hal lain yang mungkin terjadi bisa saja diakibatkan lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurang berbagi pengalaman antar pegawai yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan rendahnya ketertarikan pada pekerjaan. Permasalahan selanjutnya mengenai prosedur kerja, tidak semua pegawai bisa melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hal ini mungkin bisa mengakibatkan kesalahan, kecelakaan, atau hal-hal yang tidak diinginkan dalam pekerjaan. Hal yang tidak diinginkan itu bisa terjadi mungkin karena juga dari kurangnya pemahaman, kemampuan, pengalaman dari pegawai sehingga kinerja kurang maksimal dan mengalami kesulitan saat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Pada permasalahan teknologi belum semua pegawai memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi, sehingga bisa menghambat sistem informasi melalui teknologi yang telah diterapkan untuk menunjang kinerja para pegawai. Mengenai masalah kurangnya pemahaman terhadap teknologi, mungkin bisa disebabkan para pegawai masih kesulitan dalam penggunaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Penelitian “Pengaruh Pengetahuan Personal, Prosedur Kerja dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang”.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pengetahuan Personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui dari hubungan sebab akibat yang digambarkan dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada 78 responden untuk menjangkau tentang pengaruh pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang. Dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif, penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk bisa dilakukang pengujian hipotesis tahap berikutnya. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda terlebih dahulu untuk mengenali asumsi klasinya dengan uji normalitas, dan uji mulikolinieritas. Untuk menjawab hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan maka dilakukan uji hipotesis yang meliputi koefisien determinasi (R^2), uji model (uji F) dan uji signifikansi (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Tabel 1.
Deskripsi Responden

	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	47	60,3 %
Perempuan	31	39,7 %
Usia		
20-25 Tahun	19	24,4 %
26-30 Tahun	15	19,2 %
Lebih Dari 30 Tahun	44	56,4 %
Masa Kerja		
1-5 Tahun	40	51,3 %
6-10 Tahun	2	2,6 %
Lebih Dari 10 Tahun	36	46,2 %

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan di atas mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 60,3 % sedangkan perempuan sebesar 39,7 %. Sedangkan untuk kategori usia mayoritas sudah lebih dari 30 tahun dengan presentase sebesar 56,4 %. Untuk kategori masa kerja didominasi oleh para pegawai bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 51,3 %.

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrumen dimulai dari uji validitas kuisioner atas 4 (empat) variabel dalam penelitian ini, adapun uji instrumen ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Instrumen

Variabel	Indikator	Keterangan	r hitung	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>
Pengetahuan Personal (PP)	PP1	<i>Knowledge Acquisition</i> (Akuisisi Pengetahuan)	0,738	0,805
	PP2	<i>Knowledge Conversion</i> (Konversi Pengetahuan)	0,626	
	PP3	<i>Knowledge Application</i> (Aplikasi Pengetahuan)	0,565	
	PP4	<i>Knowledge Protection</i> (Perlindungan Pengetahuan)	0,567	
Prosedur Kerja (PK)	PK1	Efisiensi	0,553	0,820
	PK2	Efektivitas	0,625	
	PK3	Fleksibilitas	0,657	
	PK4	Konsistensi	0,591	
	PK5	Implementatif	0,655	
Teknologi (TK)	TK1	Kemampuan dalam penggunaan teknologi	0,627	0,810
	TK2	Kemudahan serta kecepatan daya akses dalam <i>processing data</i>	0,714	
	TK3	Kemampuan mengolah dan memanipulasi data menjadi informasi	0,542	

		TK4	Kemampuan untuk mengkomunikasikan, mengirim atau menyebarluaskan informasi	0,633	
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	Tujuan		0,606	0,825
	KP2	Standart		0,467	
	KP3	Umpan Balik		0,663	
	KP4	Alat dan Sarana		0,615	
	KP5	Kompetensi		0,457	
	KP6	Motif		0,677	
	KP7	Peluang		0,532	

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada tabel r hitung masing-masing indikator r hitung $> 0,3$ maka dapat diambil keputusan dari telah memenuhi ketentuan dari uji validitas dan seluruh indikator dinyatakan valid. Berdasarkan tabel uji instrumen di atas pada kolom koefisien cronbach's alpha di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 maka dapat diambil keputusan telah memenuhi ketentuan dari uji reliabilitas dan seluruh indikator kuisioner telah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikornelitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk multikornelitas dilihat dari nilai VIF dan tolerance. Untuk uji normalitas menggunakan nilai asymp sig. dengan menggunakan metode kolmogrov smirnov. Untuk uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot. Adapun uji asumsi klasi akan dijelaskan pada tabel dan gambar scatterplot sebagai berikut:

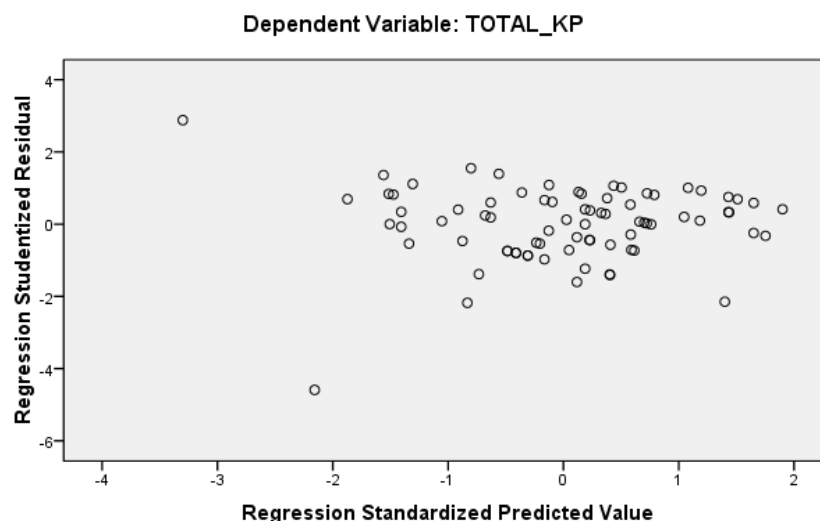
Tabel 3.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Asymp. Sig (Residual)
Pengetahuan Personal	0,795	1,257	
Prosedur Kerja	0,830	1,205	0,410
Teknologi	0,946	1,057	

Sumber : Hasil olah data 2021

Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan tabel di atas untuk mengetahui multikornelitas atas sebuah model dapat diketahui jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dapat disimpulkan terhindar dari multikornelitas. Seluruh nilai tolerance dari variabel pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10, maka hasil pengujian tersebut dinyatakan bebas dari multikornelitas. Untuk

pengujian normalitas menggunakan metode one-sample kolmogrov-smirnov test diatas pada Asymp. Sig atau dengan menggunakan asymptotic mendapatkan nilai 0,410 berarti nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Kemudian dilanjut pada pengujian heteroskedastisitas, pada gambar scatterplot diatas tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut, dan titik-titik tersebut juga tersebar di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dari gambar tersebut hasil uji tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dengan Tabel *Coefficients*
Coefficients^a

Jenis Variabel	Nilai Koefisien
(Konstanta)	14,606
Pengetahuan Personal	- 0,066
Prosedur Kerja	0,569
Teknologi	0,312

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,606 + - 0,066 + 0,569 + 0,312$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengetahuan personal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan prosedur kerja dan teknologi keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Evaluasi Regresi

Pengujian evaluasi regresi terdiri dari uji signifikansi (uji T), uji koefisien determinasi (R²) dan uji kelayakan model (uji F). untuk uji signifikansi dapat dilihat dari nilai signifikansi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,5, maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya apabila lebih dari 0,5, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Untuk koefisien dilihat dari nilai besaran R square yang menjelaskan berapa persen variabel independen penelitian dapat mempengaruhi variabel dependen pada penelitian ini. Sedangkan untuk uji kelayakan model dilihat dari nilai f tabel dan f hitung yang menjawab hipotesis penelitian dan mengetahui pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji evaluasi regresi akan dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Evaluasi Regresi

Jenis Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai R Square	f _{tabel}	f _{hitung}
Pengetahuan Personal	0,670			
Prosedur Kerja	0,000	0,351	2,76	13,315
Teknologi	0,009			

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa pengetahuan personal mendapatkan nilai signifikansi 0,670 > 0,5 maka H1 ditolak atau dengan ketentuan pengetahuan personal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel prosedur kerja mendapatkan nilai signifikansi 0,000 < 0,5 maka H2 diterima atau dengan ketentuan prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel teknologi mendapatkan nilai signifikansi 0,009 < 0,5 maka H3 diterima atau dengan ketentuan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas nilai tabel R square diperoleh 0,351 berarti variabel dependen yaitu kinerja pegawai (KP) dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi sebesar 35,1 %. Sedangkan sisanya 64,9 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian berdasarkan tabel di atas untuk mengetahui nilai f_{tabel} = n – m – 1 = 78 – 3 – 1 = 74, maka diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,76. Diketahui nilai f_{hitung} sebesar 13,315 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan batas signifikansi 0,5 maka nilai f_{hitung} sebesar 13,315 > nilai f_{tabel} 2,76 berarti bahwa H1, H2 dan H3 diterima, atau pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pengujian dengan program SPSS, mayoritas penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tanggapan responden dengan tingkat kesetujuan cukup tinggi. Namun, dari hasil analisis data tersebut diketahui bahwa salah satu variabel yaitu pengetahuan personal ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan kedua variabel yang lain yaitu prosedur kerja dan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Pengetahuan Personal Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian pada variabel pengetahuan personal dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengetahuan personal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena berdasarkan pengumpulan data pada deskripsi responden didominasi oleh pegawai yang berusia lebih dari 30 tahun. Tetapi jika yang mendominasi adalah pegawai yang berusia muda antara 20-25 tahun yang memiliki pengetahuan lebih freshgraduate dan lebih modern, maka pengetahuan personal akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi dengan pegawai berusia 30 tahun mereka jauh lebih berpengalaman karena mereka memiliki masa kerja yang lebih lama. Untuk kategori masa kerja mayoritas pegawai bekerja selama 1-5 tahun hal ini bisa saja pengalaman mereka kurang banyak, sehingga pengetahuan personal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian ini dibahas mengenai hubungannya dengan pernyataan kuisioner pada variabel pengetahuan personal, pernyataan pertama yaitu “memecahkan permasalahan harus dengan pemikiran yang matang dan terbuka”. Hal ini sangat penting sekali ketika ada permasalahan khususnya pada suatu organisasi dengan tujuan agar menemukan titik terang atau akar dari permasalahan yang dihadapi. Mengatasi permasalahan hal ini bisa dilakukan dengan berpikir positif, melihat sudut pandang orang lain karena bisa saja kita menemukan perbedaan sudut pandang dan disinilah kita bisa sama-sama memahami perbedaan sehingga bisa menemukan solusi yang pas.

Pernyataan kedua yaitu “saling berbagi pengetahuan/pengalaman dengan berinteraksi dan berdiskusi untuk mengembangkan pengetahuan”. Berbagi pengalaman atau knowledge sharing bisa menjadi inspirasi atau memberikan tauladan yang layak untuk diikuti, seperti etosnya, visi misinya dan lain-lain. Maskud dari berbagi pengalaman tersebut bukan untuk kita mencontoh atau berusaha agar bisa hidup seperti orang lain, tetapi kita bisa meneladani khususnya sisi positif dari orang laia tersebut agar bisa menjadi bahan pertimbangan.

Pernyataan ketiga yaitu “menerapkan pengetahuan/pengalaman yang dimiliki secara utuh”. Penerapan pengetahuan merupakan bagian dari knowledge management yang merupakan metode yang dipakai suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan dan dipelajari demi keberhasilan organisasi dalam proses mencapai tujuan. Aset pengetahuan yang dimiliki harus diaktifkan dan diterapkan di seluruh organisasi untuk memecahkan masalah, membuat keputusan meningkatkan efisiensi atau mempromosikan pemikiran inovatif. Oleh karena itu intervensi atau bantuan dari seorang ahli mungkin diperlukan untuk menerapkan pengetahuan dengan benar dan efisien.

Pernyataan keempat yaitu “perlindungan terhadap pengetahuan sangat penting untuk menghindari adanya pembajakan dari pihak luar”. Perlindungan pengetahuan yang dimaksud yaitu hak kekayaan intelektual para pegawai yang berasal dari olah pikir mereka dalam menghasilkan suatu produk atau apaun itu yang berguna bagi pekerjaan khususnya dalam pelayanan masyarakat. Yang diharapkan para pegawai harus tetap produktif sesuai bidang keahlian masing-masing tanpa merugikan atau dirugikan oleh pihak lain

Jadi dapat disimpulkan dari 4 (empat) pernyataan diatas bahwa pengetahuan personal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh pengetahuan dan wawasan pegawai masih relatif baru dan masih dalam tahap penyempurnaan. Beberapa sampel menyatakan tidak semua pegawai terlibat dalam proses berbagi pengalaman dalam rangka knowledge managent padahal yang diharapkan mampu menjadi pekerja yang berpengalaman untuk mengakses, mengolah, menganalisis, menyimpan, dan mentransfer data dan informasi (Iskandar & Subekan, 2018).

Meskipun dari hasil penelitian sebagian besar responden menjawab dengan sangat setuju dan setuju pada variabel pengetahuan personal. Tetapi hasil ini tidak memberikan bukti bahwa pengetahuan personal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengetahuan personal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pengetahuan personal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka perlu dilakukan pengembangan terhadap pengetahuan personal para pegawai, salah satunya dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan. Disinilah pentingnya pendidikan dan pelatihan guna memelihara dan mengembangkan pengetahuan (knowledge) dalam kesiapan untuk melaksanakan tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi (Hitalessy, Roni & Iswandi, 2018).

Dalam pembahasan juga didukung dengan pembahasan hubungan indikator variabel pengetahuan personal dengan indikator dari variabel kinerja pegawai antara lain, indikator pertama pengetahuan akuisisi pengetahuan yang belum bisa memecahkan masalah serta belum bisa menentukan tujuan untuk kinerja yang semakin baik. Akuisisi pengetahuan yang dimiliki pegawai masih belum mampu mempengaruhi standart kinerja. Dorongan untuk memberikan feedback atau umpan balik juga masih terhambat yang mungkin disebabkan oleh akuisisi pengetahuan yang dimiliki pegawai tergolong masih rendah. Akuisisi pengetahuan para pegawai juga tidak

memberikan pengaruh positif karena pegawai belum bisa menerapkan pengetahuan mereka untuk penggunaan alat dan sarana dengan baik. Kompetensi yang dimiliki yang dimiliki pegawai juga sangat penting untuk kinerja yang semakin baik, akan tetapi hal ini belum sempurna karena juga disebabkan oleh akuisisi pengetahuan para pegawai yang masih kurang sempurna. Akuisisi pengetahuan para pegawai belum bisa diterapkan mungkin karena kurangnya motivasi dari diri sendiri maupun dari rekan kerjanya. Akuisisi pengetahuan yang mereka miliki juga belum bisa memperoleh atau mengumpulkan pengalaman atau pengetahuan untuk menciptakan peluang dalam bekerja.

Kemudian dari indikator kedua yaitu konversi pengetahuan yang dimiliki pegawai atau pengalaman yang dimiliki pegawai belum bisa memenuhi tujuan dari kinerja yang semakin baik. Para pegawai saling berbagi pengalaman akan tetapi belum bisa memenuhi dari standart kinerja. Konversi pengetahuan yang dimiliki pegawai belum bisa menciptakan feedback atau umpan balik untuk kinerja yang lebih baik. Meskipun para pegawai saling berbagi pengetahuan atau pengalaman akan tetapi belum bisa mengembangkan kompetensi kinerja para pegawai. Kemudian motivasi mereka untuk bekerja ternyata masih kurang dikarenakan kurangnya konversi pengetahuan yang dimiliki. Tidak semua pegawai bisa menciptakan peluang atau membaca peluang kinerja.

Berdasarkan indikator ketiga yaitu aplikasi pengetahuan atau penerapan pengetahuan/pengalaman ternyata masih belum bisa menunjang untuk menciptakan tujuan kinerja yang baik. Penerapan pengetahuan yang dimiliki pegawai masih belum bisa diterapkan untuk memenuhi standart kinerja yang lebih baik. Aplikasi pengetahuan yang kurang baik juga berdampak pada pengaplikasian atau penggunaan alat dan sarana untuk membantu kinerja. Para pegawai juga belum mampu menerapkan pengetahuan mereka secara untuk berkompetensi dan memotivasi diri sendiri atau satu sama lain untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.

Kemudian dari indikator keempat perlindungan pengetahuan belum mampu menentukan tujuan dari kinerja dari. Perlindungan pengetahuan yang dimiliki pegawai juga belum kompeten dalam kinerja.

Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian pada variabel prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena berdasarkan deskripsi responden mayoritas adalah pegawai yang berusia lebih dari 30 tahun berarti mereka lebih mengetahui tentang tata cara bekerja atau standar operasional prosedur. Kemudian ditinjau dari kategori masa kerja mayoritas adalah pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun, akan tetapi tidak menutup kemungkinan dari masa kerja yang masih tergolong pendek itu masih ada pegawai yang berusia lebih dari 30 tahun yang lebih paham tentang SOP.

Kemudian hasil penelitian ini dibahas mengenai hubungannya dengan pernyataan kuisioner pada variabel prosedur kerja, pernyataan pertama yaitu “bekerja dengan maksimal dengan memanfaatkan waktu yang ada”. Bekerja dengan maksimal bisa dimulai dengan perencanaan, kemudian membuat skala prioritas terhadap beban dan sifat pekerjaan. Selain itu berusaha untuk tidak meninggalkan pekerjaan setengah jadi hal ini dapat memberikan dampak buruk bagi kinerja. Menghindari terlalu banyak mengobrol apalagi bahasannya tidak penting serta memanfaatkan waktu istirahat dengan makan siang yang bergizi untuk mengembalikan energi.

Pernyataan kedua yaitu “pekerjaan terselesaikan karena ada tujuan yang ingin dicapai sebelumnya”. Rencanakan apa yang harus dikerjakan kalau bisa hari itu juga dan jangan lupa untuk mengatur waktunya. Harus berjanji pada diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut akan meningkatkan motivasi diri untuk segera menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan ketiga yaitu “bekerja dengan luwes dan bisa menyesuaikan diri”. Bekerja dengan luwes yang dimaksud adalah menciptakan suasana kerja yang baik. Oleh karena itu para pegawai dituntut untuk bersikap luwes meski harus tetap tahu batasan dengan rekan kerja. Selain itu selalu berkomunikasi atau menjalin hubungan baik antar pegawai ketika membutuhkan solusi dari permasalahan yang dialami terkait dengan pekerjaan. cepat beradaptasi atau menyesuaikan diri ketika dimutasi atau pindah bagian untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru.

Pernyataan keempat yaitu “bekerja dengan ketepatan dan kemandirian untuk pekerjaan yang dilakukan terus-menerus”. Meskipun pekerjaan yang setiap harinya selalu sama para pegawai juga harus memperhatikan waktu istirahat dan kesehatan mental para pegawai. Oleh karena itu perlu diperhatikan mengenai jam kerja, target pekerjaan yang harus diselesaikan berapa lama, serta hal-hal lain yang dapat menghambat pekerjaan, yang terpenting pekerjaan tersebut harus on time dan tidak terlambat mengumpulkan karena dapat menumpuk pekerjaan lainnya.

Pernyataan kelima yaitu “bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah direncanakan dan ditetapkan”. Inilah pentingnya prosedur kerja yang digunakan sebagai acuan efektif untuk menyelaraskan sistem dalam bekerja sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai. Prosedur kerja sangat penting untuk membantu proses perkembangan dan kemajuan organisasi. Bayangkan jika organisasi tidak memiliki prosedur kerja pasti semua kegiatan operasional tidak terarah dan arus kerja menjadi berantakan.

Jadi dapat disimpulkan dari 5 (lima) pernyataan di atas bahwa prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditandai dengan adanya prosedur kerja yang jelas yang menyebabkan kinerja para pegawainya menjadi lebih baik Karena hasil penelitian menyatakan bahwa prosedur kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai maka hal ini perlu dipertahankan dengan adanya SDM yang berpengetahuan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang dilandasi dengan Standard Operasional Procedure (SOP) yang formal (Mahfud, 2019).

Pada pembahasan ini juga membahas hubungan dari indikator prosedur kerja terhadap kinerja pegawai antara lain, indikator pertama yaitu efisiensi yang berarti memanfaatkan waktu untuk bekerja semaksimal mungkin ternyata sudah sesuai dengan tujuan kinerja yang jelas. Para pegawai sudah menerapkan prosedur kerja dengan efisien hal ini dibuktikan mereka sudah mampu memenuhi standart pekerjaan yang mereka kerjakan. Keefisienan dalam bekerja juga didukung oleh para pegawai yang mampu menggunakan alat dan sarana untuk menunjang pekerjaan. Pekerjaan akan terselesaikan dengan baik jika para pegawai menerapkan prosedur kerja dengan baik dan bekerja dengan efisien.

Indikator kedua dari prosedur kerja yaitu efektivitas. Dengan prosedur kerja yang efektif para pegawai mampu menentukan tujuan kinerja mereka. Efektivitas para pegawai dalam bekerja juga ditunjukkan dengan mereka mampu memenuhi standart kinerja mereka. Selain itu mereka juga sudah efektif dalam penggunaan atau pemanfaatan alat dan sarana yang menunjang pekerjaan mereka.

Indikator ketiga dari prosedur kerja yaitu fleksibilitas. Dengan adanya prosedur kerja para pegawai terbantu agar mereka bekerja dengan luwes dan mampu menyesuaikan diri. Para pegawai sudah mampu bekerja dengan terarah sesuai dengan tujuan yang mereka kerjakan. Kemudian dengan fleksibilitas mereka, mereka juga mampu memenuhi standart pekerjaan yang harus dicapai. Fleksibilitas yang dimiliki juga merangsang para pegawai untuk memberikan feedback atau umpan balik ketika ada pekerjaan yang harus segera ditangani. Dengan adanya prosedur kerja khususnya dalam penggunaan alat dan sarana membantu para pegawai agar fleksibel dalam penggunaannya. Fleksibilitas dalam bekerja ternyata juga mampu memacu para pegawai untuk berkompetensi dalam pekerjaan. Para pegawai sudah bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka karena adanya motivasi dari dalam diri atau saling memotivasi satu sama lain. Kemudian hal positif dari fleksibilitas yaitu para pegawai mampu menciptakan atau membaca peluang untuk mengembangkan prestasi kerja.

Indikator keempat dari prosedur kerja yaitu konsistensi. Adanya prosedur kerja membantu pegawai untuk tetap konsisten dengan tujuan kerja mereka. Adanya prosedur kerja juga membantu pegawai untuk tetap konsisten dengan standart pekerjaan yang harus dicapai. Konsistensi juga berdampak positif bagi pegawai untuk tetap berkompeten di bidang pekerjaan mereka. Hal positif lainnya yaitu konsistensi juga dapat menciptakan peluang untuk mengembangkan prestasi kerja para pegawai.

Indikator kelima dari prosedur kerja yaitu implementatif. Prosedur kerja yang ditetapkan sudah diterapkan oleh para pegawai untuk menentukan tujuan pekerjaan mereka. Pegawai sudah implementatif dalam standart kinerja dalam artian pegawai sudah bekerja sesuai standart pekerjaan dengan dibantu prosedur kerja. Pegawai sudah mampu memberikan feedback atau umpan balik untuk pekerjaan yang harus ditangani dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Pengaruh Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian pada variabel teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena ditinjau dari deskripsi responden mayoritas berusia lebih dari 30 tahun yang di masa modern ini mereka sudah cukup lama belajar tentang teknologi, seiring dengan perkembangan jaman mereka juga terus mengasah pengetahuan mereka tentang teknologi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain beberapa tahun terakhir yang menyatakan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan teknologi menjadi pengaruh yang paling besar dari pada variabel lainnya karena adanya pemanfaatan teknologi di lingkungan perusahaan dapat memudahkan komunikasi dan bertukar informasi dengan efektif dan efisien (Lestari & Widiartanto, 2016).

Kemudian hasil penelitian ini dibahas mengenai hubungannya dengan pernyataan kuisioner pada variabel teknologi dimulai dari pernyataan pertama yaitu “di era modern bekerja juga harus mampu dalam penggunaan perangkat teknologi”. Teknologi sangat membantu pekerjaan khususnya di era modern saat ini. Mayoritas para pegawai sudah mampu penggunaan teknologi, hal ini ditunjukkan ketika para pegawai sudah melakukan mulai menggunakan presensi online dengan hp android pada awal tahun 2018. Penggunaan presensi online ini mendorong atau memaksa pegawai khususnya yang sudah tua usianya untuk belajar menggunakan perangkat android. Dan sekarang program ini tentunya membawa dampak positif salah satunya para pegawai mulai menggunakan platform whatsapp sebagai sarana koordinasi dan informasi mengenai pekerjaan.

Pernyataan kedua yaitu “teknologi yang digunakan dalam bekerja harus didukung dengan kecepatan daya akses dalam memproses data”. Spesifikasi teknologi yang lebih tinggi tentunya akan mempengaruhi daya akses dalam memproses data. Hal ini dibuktikan ketika sudah mulai melakukan belanja kebutuhan komputer dan alat IT lainnya untuk operasional dengan spesifikasi yang terupdate, untuk menggantikan perangkat yang sudah lama yang memiliki kesan lambat dalam memproses data.

Pernyataan ketiga yaitu “mampu mengelola dan memanipulasi data yang didapatkan menjadi sebuah informasi”. Mengenai sebar serap informasi sudah mulai dibentuk tim *website* dengan tujuan meliputi seluruh kegiatan operasional menjadi sebuah berita/informasi. Setiap bidang setidaknya ada 3 anggota tim *website* yang bertugas

menyusun berita yang kemudian untuk diupload ke website organisasi serta dishare melalui facebook dan Instagram untuk meningkatkan popularitas organisasi.

Pernyataan keempat yaitu “mampu berkomunikasi dan mengirim data dengan media teknologi”. Untuk membantu menyebarkan informasi bisa menggunakan *whatsapp*, *Instagram*, *facebook* ataupun *youtube*. Pada masa pandemi ini sering diadakn rapat tetapi kondisi tidak memungkinkan jika untuk berkumpul bersama dan tatap muka (*offline*), maka hal tersebut bisa dilakukan secara dari atau *online* menggunakan aplikasi zoom yang dapat terhubung secara luas baik di dalam dalam daerah maupun di luar daerah selain itu dapat menghemat biaya dari pada melakukan perjalanan dinas ke luar kota hanya untuk rapat. Meskipun sedikit tidak diefektif hal ini harus tetap dilakukan agar pekerjaan tidak tertunda.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini perlu dipertahankan ketika dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai harus bisa menguasai dan mengoperasikan maka dari itu dibutuhkan penyesuaian diri sejalan dengan perkembangan teknologi (Cullen, Edwards, Casper & Gue, 2014).

Adapun pembahasan mengenai hubungan dari indikator-indikator teknologi dengan indikator kinerja pegawai antara lain, indikator pertama yaitu kemampuan penggunaan teknologi. Kemampuan dalam penggunaan teknologi yang dimiliki pegawai sudah cukup mumpuni untuk membantu tujuan kinerja pegawai yang ingin dicapai. Sebagian besar pegawai sudah bisa menguasai dalam penggunaan teknologi untuk menempuh standart pekerjaan mereka. Maanfaat dari kemampuan penggunaan teknologi salah satunya untuk membantu mempercepat *feedback* karena teknologi yang mudah diakses. Pegawai sudah mampu menggunakan alat dan sarana media teknologi yang disediakan. Kemampuan penggunaan teknologi juga sangat penting untuk mengasah kompetensi para pegawai.

Kemudian dari indikator teknologi yang kedua yaitu kemudahan serta kecepatan daya akses dalam *processing* data. Dengan hadirnya teknologi memudahkan pegawai untuk membantu mengakses data untuk memenuhi tujuan kinerja. Teknologi membantu pegawai untuk bekerja sesuai standart pekerjaan mereka. Dengan kecepatan daya akses teknologi memberikan *feedback* yang bagus untuk kinerja. Kemudahan penggunaan teknologi sudah didukung dengan para pegawai yang kompeten. Dengan adanya teknologi memudahkan pegawai untuk menciptakan atau mencari peluang dalam bekerja.

Dari indikator dari teknologi yaitu kemampuan mengolah dan memanipulasi data menjadi informasi. Sebagian besar pegawai sudah mampu mengolah data menjadi informasi untuk mencapai tujuan kinerja. Kemampuan dalam mengolah data sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan. Dengan adanya para pegawai yang mampu mengolah dan memanipulasi data menjadi informasi bermanfaat untuk menghasilkan *feedback* yang baik. Kemampuan dalam mengolah data para pegawai sudah cukup kompeten. Manfaat dari pegawai yang mampu mengolah dan memanipulasi data menjadi informasi sangat penting untuk menciptakan peluang kerja.

Indikator keempat dari teknologi yaitu kemampuan untuk mengkomunikasikan, mengirim atau menyebarluaskan informasi. Para pegawai sudah mampu berkomunikasi dengan teknologi untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan teknologi sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan. Dengan adanya pegawai yang mampu berkomunikasi, mengirim atau menyebarluaskan informasi yang baik akan menghasilkan *feedback* yang baik pula. Dalam berkomunikasi dan menyebarkan informasi, para pegawai sudah ditukung dengan sarana teknologi yang mudah digunakan. Para pegawai sudah berkompeten dalam berkomunikasi dan menyebarluaskan informasi dengan baik. Berkomunikasi juga sangat penting untuk menciptakan peluang kerja.

.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang. Adapun tujuan dari penelitian untuk meneliti kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor utama yaitu pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi. Untuk membuktikan berpengaruh signifikan terhadap variabel pengetahuan personal, prosedur kerja dan teknologi, maka berdasarkan pembahasan hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengetahuan Personal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
2. Prosedur kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
3. Teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. N., Nugroho, M. A., & Sagoro, E. M. (2014). Pengaruh Technology Readiness Terhadap Penerimaan Teknologi Komputer pada Umkm di Yogyakarta. *Jurnal Economia*, 10(2), 105–119.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*, 5(2), 291–309.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Arifandi, M. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedur dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(2), 133–168.
- Asih, Y. T. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–14.
- Cullen, K., Edwards, B., Casper, C., & Gue, K. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280.
- Fawwaz, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(2), 168–192.
- Lestari, P. S., & Widiartanto. (2016). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT . Nasmoco Karangjati Motor). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 156–163.
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management , Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting, Technologi (JEMATech)*, 2(1), 107–119.
- Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Management Press.
- Muneer, S., & Javed, S. M. (2014). An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 42–57.
- Oktaria, A. (2020). Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Banana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 26–35.
- Rasyid, H. Al. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Go-Jek. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 210–223.
- Rohman, D. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widyagama Lumajang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyan, R. B. (2017). Kontribusi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177. doi:10.30741/adv.v1i2.196