

Pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan Tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

Brilliant Charisma Fadila Afif¹, Rudy Handoko², Achluddin Ibnu Rochim³

¹⁻³ Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: brilian.sukses@gmail.com¹, rudy@untag-sby.ac.id², didin@untag-sby.ac.id³

Email: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118
Korespondensi penulis: brilian.sukses@gmail.com

Abstract. *The Procurement Bureau of Goods/Services of the Regional Secretariat of East Java Province is still unable to provide optimal service due to several factors such as Knowledge, Skill and Responsibility. The purpose of the study was to analyze the influence of Knowledge, Skill and Responsibility on the Performance of East Java BPBJSD Employees. The study used an explanatory quantitative method. The sample population was 35 East Java BPBJSD Employees. Data collection was done through questionnaires. The analysis technique was through SPSS multiple linear regression. The results of the study proved that there was an influence of Knowledge, Skill and Responsibility on the Performance of East Java BPBJSD Employees partially and simultaneously.*

Keywords: *Knowledge, Skill, Responsibility, Employee Performance.*

Abstrak. Biro Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur masih belum mampi melayani secara optimal karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti *Knowledge*, *Skill* dan Tanggungjawab. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur. Kajian menggunakan metode kuantitatif eksplanatif. Populasi sampel adalah 35 Pegawai BPBJSD Jawa Timur. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis melalui regresi linier berganda SPSS. Hasil kajian membuktikan terdapat pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan Tanggungjawab terhadap Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur secara parsial dan simultan.

Kata kunci: *Knowledge, Skill, Tanggungjawab, Kinerja Pegawai.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor vital bagi setiap organisasi (Yosepa et al., 2020). Hal ini disebabkan oleh adanya peran Sumber Daya Manusia sebagai penentu keberhasilan dari organisasi untuk mencapai tujuan, tak terkecuali pada organisasi pemerintahan. Pegawai instansi pemerintahan diharuskan berkinerja tinggi untuk mengembangkan layanan public (Novita et al., 2023). Setiap Instansi pemerintah harus menghasilkan kinerja tinggi untuk memberikan layanan masyarakat (Rachmawaty & Pandoyo, 2020). Kinerja pegawai ialah perilaku individu selaku prestasi kerja sesuai peran (Yusnisar, 2021). Kinerja pegawai ialah faktor vital untuk mencapai tujuan organisasi (Fachrurazi et al., 2021).

BPBJSD Jawa Timur adalah instansi publik yang bertugas membantu koordinasi tugas Perangkat Daerah, Pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dll. Dalam pelaksanaan layanan pengadaan barang/jasa, BPBJSD Jawa Timur berperan penting untuk mempermudah proses

pengadaan barang/jasa yang dibutuhkan instansi pemerintah lainnya ataupun masyarakat. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan BPBJSD Jawa Timur belum mampu menciptakan kinerja maksimal dikarenakan beberapa faktor pengaruh.

Knowledge adalah faktor pengaruh Kinerja dimana *Knowledge* ialah kapabilitas individu mengingat ataupun mengenali sesuatu (Widyawati, 2020). Penelitian Setyorini (2021) dan Hasibuan (2022) menyatakan Pengetahuan berdampak pada Kinerja Pegawai. Berbeda dengan Rohmat et al., (2021) yang menyatakan pengetahuan tidak berdampak pada Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai juga dipengaruhi faktor *Skill* (Keterampilan). *Skill* ialah kapabilitas pelaksanaan tugas secara fisi dan mental (Soertjipto, 2020). Keterampilan ditunjukkan pada perilaku tertentu untuk memaksimalkan pekerjaan. Penelitian Wahyudi & Yulianti (2022) dan Sumanto (2021) menyatakan *Skill* berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Berbeda dengan Mansari (2019) dimana *Skill* tidak berdampak pada Kinerja Pegawai.

Tanggungjawab juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Tanggung jawab ialah penerapan ketentuan akan tugas sesuai kode etik (Gibson, 2020). Tanggung jawab ialah kesadaran manusia akan perilaku (Robbins, 2021:129). Penelitian Sutanta & Yohannes (2019) dan Yanti (2019) menyatakan Tanggungjawab berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Berbeda dengan Kioek (2021) yang menyatakan Tanggungjawab tidak berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai.

Tujuan kajian ialah menganalisis dampak *Knowledge*, *Skill* dan Tanggungjawab pada Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah ilmu pengaturan relasi pegawai agar aktif mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020:10). Manajemen SDM ialah tahap seleksi, pengembangan serta implementasi SDM untuk mencapai tujuan (Handoko, 2020:4).

B. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil keseluruhan dalam pelaksanaan tugas, misalnya standar dan target kerja. Kinerja Pegawai merupakan hasil fungsi pekerjaan tertentu pada waktu tertentu dengan memperhatikan mutu (Adhari, 2020:77)

C. Knowledge

Pengetahuan (*Knowledge*) ialah informasi yang ditangkap pancaindra terkait suatu objek (Safirah, 2021). *Knowledge* ialah kondisi pemikiran untuk mehamai sesuatu (Situmeang, 2021)

D. Skill

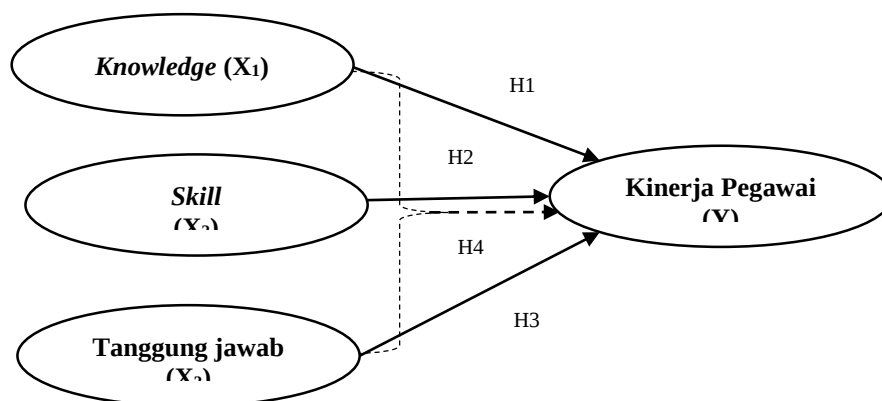
Keterampilan ialah kapabilitas pelaksanaan tugas secara fisik dan mental (Maliah et al., 2023: 105). Menurut Zaitul (2020: 251), keterampilan kerja ialah kapabilitas penyelesaian pekerjaan seseorang.

E. Tanggungjawab

Tanggung jawab ialah perilaku dalam pelaksanaan tugas terhadap pribadi, masyarakat, lingkungan serta negara (Sari et al., 2022).

F. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut kerangka pemikiran penelitian yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun Hipotesis kajian yaitu:

1. **H1:** *Knowledge* berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur.
2. **H2:** *Skill* berdampak signifikan positif terhadap pada Pegawai BPBJSD Jawa Timur
3. **H3:** Tanggung Jawab berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur.
4. **H4:** *Knowledge*, *Skill* dan Tanggungjawab berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan

dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODE PENELITIAN

Kajian berjenis kuantitatif dimana merupakan kajian untuk meneliti populasi tertentu dengan instrumen penelitian (Sugiyono, 2020 : 8).

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada BPBJSD Jawa Timur selama Oktober - Desember 2024

B. Populasi dan Sampel

Populasi kajian ialah pegawai BPBJSD Jawa Timur. Metode penentuan jumlah sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh sehingga sampel kajian ialah keseluruhan pegawai BPBJSD Jawa Timur sebanyak 35 pegawai.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner terhadap responden sebagai teknik dengan memberi pertanyaan pada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020 : 8).

D. Teknik Analisis Data

Analisis data melalui teknik regresi linier berganda SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Uji Validitas

Indikator dinyatakan valid jika nilai signifikan $<0,05$.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>r</i> hitung
Knowledge (X1)	X1.1	0.577
	X1.2	0.590
	X1.3	0.626
	X1.4	0.747
	X1.5	0.706
	X1.6	0.547
	X1.7	0.782
	X1.8	0.607
	X1.9	0.744
	X1.10	0.584
	X1.11	0.715
	X1.12	0.566
	X1.13	0.642
	X1.14	0.742
	X1.15	0.657

Variabel	Indikator	<i>r</i> hitung
	X1. ₁₆	0.580
	X1. ₁₇	0.591
	X1. ₁₈	0.681
Skill (X2)	X2. ₁	0.665
	X2. ₂	0.739
	X2. ₃	0.559
	X2. ₄	0.649
	X2. ₅	0.857
	X2. ₆	0.627
	X2. ₇	0.735
	X2. ₈	0.798
	X2. ₉	0.696
	X2. ₁₀	0.696
Tanggung Jawab (X3)	X3. ₁	0.663
	X3. ₂	0.698
	X3. ₃	0.543
	X3. ₄	0.686
	X3. ₅	0.687
	X3. ₆	0.731
	X3. ₇	0.710
	X3. ₈	0.754
	X3. ₉	0.576
	X3. ₁₀	0.590
	X3. ₁₁	0.569
	X3. ₁₂	0.616
Kinerja Pegawai (Y)	Y. ₁	0.588
	Y. ₂	0.698
	Y. ₃	0.742
	Y. ₄	0.716
	Y. ₅	0.674
	Y. ₆	0.699
	Y. ₇	0.706
	Y. ₈	0.707
	Y. ₉	0.615
	Y. ₁₀	0.644
	Y. ₁₁	0.562
	Y. ₁₂	0.695
	Y. ₁₃	0.595
	Y. ₁₄	0.741
	Y. ₁₅	0.585

Seluruh indikator memiliki sig < 0,05 sehingga keseluruhan indikator valid.

2) Uji Reliabilitas

Variabel valid jika *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2016:12).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
<i>Knowledge</i> (X1)	0.911	0,6	Reliabel
<i>Skill</i> (X2)	0.852		
Tanggung Jawab (X3)	0.858		
Kinerja Pegawai (Y)	0.896		

Keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji bertujuan menganalisis dampak variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.420	.225		2.590	.016
	Knowledge	.429	.229	.312	2.317	.027
	Skill	.386	.154	.185	2.035	.035
	Tanggungjawab	.662	.243	.503	5.185	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berikut persamaan regresi kajian:

$$Y = 0.420 + 0.429 X1 + 0.386 X2 + 0.662 X3$$

Maka dapat diketahui:

1. Koefisien regresi *Knowledge* (X1) ialah positif 0.429 sehingga semakin meningkatnya nilai *Knowledge* (X1), akan mengeskalisasi Kinerja Pegawai (Y) senilai 0.429.
2. Koefisien regresi *Skill* (X2) ialah positif 0.386 sehingga semakin meningkatnya nilai *Skill* (X2), akan mengeskalisasi Kinerja Pegawai (Y) senilai 0.386.
3. Koefisien regresi Tanggung Jawab (X3) ialah positif 0.662 sehingga semakin meningkatnya Tanggung Jawab (X3), akan mengeskalisasi Kinerja Pegawai (Y) senilai 0.662.

4) Uji Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4. Uji R & R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error
1	.870 ^a	.757	.733	19.45489
a. Predictors: (Constant), Tanggungjawab, Skill, Knowledge				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Nilai R menyatakan variabel bebas memiliki hubungan erat pada variabel terikat senilai 0.870. Kemudian Nilai R² menunjukkan besar dampak antar variabel. Nilai R² yaitu 0.757 menunjukkan pengaruh variabel bebas pada variabel terikat senilai 75,7% sementara sisanya 24.3% dipengaruhi variabel lain.

5) Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji Parsial

Model	t	Sig.
<i>Knowledge</i> (X1)	2.317	0.027
<i>Skill</i> (X2)	2.035	0.035
Tanggung Jawab (X3)	5.185	0.000

Nilai signifikansi seluruh variabel bebas adalah dibawah 0,05 sehingga *Knowledge*, *Skill* dan Tanggung Jawab berdampak signifikan parsial pada Kinerja Pegawai.

6) Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36477.693	3	12159.231	32.125	.000 ^b
	Residual	11733.278	31	378.493		
	Total	48210.971	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Tanggungjawab, Skill, Knowledge						

Nilai Sig ialah $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh Simultan

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Knowledge* pada Kinerja Pegawai

Knowledge berdampak signifikan pada Kinerja pegawai BPBJSD Jawa Timur, terbukti dari sig $0,027 < 0,05$. Hasil kajian selaras pada Setyorini (2021) dan Hasibuan (2022) dimana pengetahuan berdampak pada Kinerja Pegawai. Berbeda dengan Rohmat et al., (2021) menyatakan pengetahuan tidak berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh *Skill* pada Kinerja Pegawai

Skill berdampak signifikan pada Kinerja pegawai BPBJSD Jawa Timur, terbukti dari sig $0,035 < 0,05$. Hasil kajian sejalan dengan Wahyudi & Yuliati (2022) dan Sumanto (2021) dimana *Skill* berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai. Berbeda dengan Mansari (2019) menyatakan *Skill* tidak berdampak pada Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Tanggungjawab pada Kinerja Pegawai

Tanggung jawab berdampak signifikan pada Kinerja pegawai BPBJSD Jawa Timur, terbukti dari sig $0,000 < 0,05$. Hasil kajian sejalan dengan Sutanta & Yohannes (2019) dan Yanti (2019) dimana Tanggungjawab berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai. Berbeda dengan Kioek (2021) dimana *Skill* tidak berdampak pada Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan Tanggungjawab pada Kinerja Pegawai

Nilai Sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh *Knowledge*, *Skill*, dan Tanggung Jawab pada Kinerja Pegawai. Hal tersebut selaras pada kajian Sari et al., (2020) dimana *Knowledge* dan *Skill*, berpengaruh simultan secara signifikan pada Kinerja Karyawan.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan kajian ialah Terdapat pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan Tanggungjawab pada Kinerja Pegawai BPBJSD Jawa Timur secara parsial dan simultan.

B. Saran

Adapun saran kajian ialah:

1. Disarankan kepada pimpinan BPBJSD Jawa Timur untuk mengeskalisasi tanggung jawab, *Knowledge* dan *Skill* pegawai melalui pelaksanaan Pelatihan kerja
2. Karena penelitian ini hanya menunjukkan pengaruh *knowledge*, *skill*, dan tanggungjawab terhadap kinerja sebesar 87.7% maka, faktor-faktor lain dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya

REFERENSI

- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Fachrurazi, R., Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap

keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM)* 17), 6(2), 27–36.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Sari, M. P., Hayati, F., & Fitriani. (2022). Analisis upaya guru dalam menanamkan karakter tanggung jawab pada anak usia 5–6 tahun di TK Khairani Aceh Besar. *Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 1–16.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.