



Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar

Risma Anwar^{1✉}, Abdi Akbar Idris², Romansyah Sahabuddin³, Uhud Darmawan Natsir⁴,

Rezky Amalia Hamka⁵

Universitas Negeri Makassar

Email: rismaanwar851@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan populasi sebanyak 42 orang yang merupakan pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar, dan keseluruhan populasi ini dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode nonprobability sampling dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari seratus orang. Analisis data dilakukan melalui metode regresi linier berganda menggunakan *Statistical Product and Service Solution* 23 (SPSS 23). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to find out whether Knowledge Management and Human Resource Development have a positive and significant impact on the performance of employees at the Takalar Regency DPRD Secretariat. The research method used is quantitative with a descriptive approach, with a population of 42 people who are employees at the Takalar Regency DPRD Secretariat, and this entire population was used as a sample in this research using a non-probability sampling method because the population does not exceed one hundred people. Data analysis was carried out using the multiple linear regression method using Statistical Product and Service Sulation 23 (SPSS 23). The results of this research show that Knowledge Management has a positive and significant effect on employee performance, and human resource development has a positive and significant effect on employee performance and knowledge management and human resource development simultaneously have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Knowledge Management, Human Resource Development, Employee Perfomance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, banyak sekali perubahan yang terjadi semakin banyak waktu bergerak maju, semakin cepat pula orang-orang bertumbuh dalam upaya untuk bergerak ke zaman modern dan mengikuti perkembangan zaman. Ketika gaya hidup menjadi semakin canggih, masyarakat ingin bersiap menghadapi dan mengelola risiko di masa depan. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga legislatif yang mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan, mengawasi pelaksanaan program, dan menjalankan fungsi pengawasan di tingkat daerah. Dalam konteks otonomi daerah, DPRD Kabupaten Takalar memiliki tanggung jawab yang signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di wilayahnya.

Namun dalam perubahan era globalisai telah memberikan dampak yang signifikan pada hampir semua bidang kehidupan manusia, termasuk tata kelola pemerintahan di tingkat daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif memiliki peran sentral dalam mengawal dan mewujudkan aspirasi masyarakat serta mengambil keputusan yang berdampak pada pembangunan lokal. Dalam dinamika perubahan dan kompleksitas tugas, kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar menjadi elemen kunci dalam menjaga kelancaran dan efektivitas tugas-tugas legislatif serta pengawasan.

Kemampuan jaringan internet berupa jalur teknologi *daring/online*, selain kemampuan teknologi jaringan, juga dibutuhkan di Era Globalisasi yaitu *Knowledge Management* dan Pengembangan selain menguasai komputer dengan sistem jaringan, sistem teknologi online digital yang akhirnya menggunakan sistem untuk tujuan pencarian

penilaian, teknologi ini telah mengubah tatanan kehidupan secara cepat dan mempengaruhi perubahan karakteristik lingkungan kerja.

Knowledge Management adalah pengaturan sistematis dalam suatu organisasi untuk mengatur manusia, Mengoptimalkan nilai dengan memanfaatkan kembali dan menciptakan inovasi dalam teknologi, proses, dan kerangka kerja organisasi, (Darmawati, H. 2021:36-41). Sedangkan, *Knowledge Management* didefinisikan mengupayakan nilai tambah dengan mengadopsi kebijakan resmi atau tidak resmi serta menggunakan metode personal yang memfasilitasi perolehan, penyebaran, penciptaan, dan implementasi pengetahuan dalam proses pengambilan keputusan. (Andriko, F. 2022:1).

Menurut (Apriliana & Nawangsari 2021:804-812), Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk menaikkan tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan pekerjaan atau fungsi mereka dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Sedangkan, Menurut (Salsabila & Fadli, 2023:1281-1294), Pengembangan sumber daya manusia melibatkan rangkaian tindakan yang terstruktur dan direncanakan dengan cermat, bertujuan untuk memberdayakan karyawan dengan keterampilan yang relevan untuk menghadapi tantangan pekerjaan saat ini dan yang akan datang. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang sadar untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat memenuhi persyaratan pekerjaan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi Fenomena yang terjadi sehingga menjadi Permasalahan di Kantor DPRD Kabupaten Takalar adalah ketergantungan pada inisiatif individu pegawai dalam hal Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam konteks ini mengacu pada upaya untuk meningkatkan kinerja dan kapasitas pegawai DPRD dan Sekretariat DPRD melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti Bimtek atau Diklat. Tujuannya adalah untuk memperluas pengetahuan, wawasan, dan keterampilan anggota DPRD dan anggota Sekretariat DPRD, sehingga dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan DPRD dan pemerintah daerah. Beberapa materi pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan pelatihan telah diberikan kepada Sekretariat dan anggota DPRD. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya transfer pengetahuan yang memadai kepada pegawai untuk mengatasi perbedaan ini. Berikut Daftar Bimtek / diklat Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yaitu :

Tabel 1. Daftar Bimtek/Diklat Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar

No	Bimtek/Diklat	Jumlah Peserta	Devisi
1	Bimtek Bamus (badan musyawarah) dalam meningkatkan kinerja DPRD.	13	Bagian Persidangan
2	Bimtek Badan Kehormatan dan Komisi	12	Bagian Keuangan
3	Bimtek Paripurna Istimewa	17	Bagian Umum
Jumlah			42 Peserta

Sumber: Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten

Berdasarkan tabel 1, Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar menunjukkan kategori baik meski telah mengadakan Bimtek teknis sebanyak tiga kali dalam setahun. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berada pada level tertinggi dan perlu terus ditingkatkan. Keberhasilan yang dicapai tentu saja berkat penerapan peraturan dan strategi kantor, khususnya manajemen pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan yang muncul disebabkan oleh perbedaan kelebihan dan kelemahan karyawan dalam pengetahuan, terutama pengetahuan pribadi yang diperoleh dari pengalaman di dalam dan di luar organisasi. Misalnya, beberapa karyawan yang dihadapkan pada tugas atau aktivitas yang tampak berbeda atau tidak konsisten dengan latar belakang pengetahuan yang mereka terima melalui bimbingan teknis dan pelatihan. Menilai peraturan internal Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja setiap karyawan yang tidak konsisten, pekerjaan yang tidak dapat mencapai tujuannya, dan setiap karyawan memiliki perannya masing-masing, sehingga mengakibatkan tidak meratanya pelaksanaan pelatihan bagi seluruh pegawai yang dimana seharusnya diberikan kepada seluruh pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Takalar?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Takalar?
3. Apakah *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Takalar?.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor DPRD Kabupaten Takalar, yang terletak di Jl. Sudirman, Bajeng, Kec.Pattallassang, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel independen yang digunakan adalah *knowledge management* (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2). Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Karena jumlah pegawai tidak melebihi 100 orang, penulis mengasumsikan jumlah populasi seluruh pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekretariat DPRD Takalar, yaitu sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan pendekatan deskriptif, uji kualitas data seperti validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selain itu, analisis pengaruh menggunakan regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis yang mencakup uji koefisien determinan (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	52,4	52,4	52,4
	Perempuan	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, di atas jenis kelamin Responden Laki-laki sebesar 51,4% (22 Orang) dan Responden Perempuan 47,6% (20 Orang). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah Laki-laki.

Table 3. Karkteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-37 Tahun	4	9,5	9,5	9,5
	38-44 Tahun	16	38,1	38,1	47,6
	45-51 Tahun	15	35,7	35,7	83,3
	>52 Tahun	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, di atas dapat dilihat bahwa usia responden kisaran 31-37 tahun sebesar 9,5% (4 orang), usia responden kisaran 38-44 tahun sebesar 38,1% (16 orang), usia reponden kisaran 45-51 tahun sebesar 35,7% (15 orang) dan usia responden >52 tahun sebesar 16% (7 orang). Hal ini dapat dilihat bahwa Kantor DPRD kabupaten Takalar mempekerjakan pegawai di dominasi usia 38-44 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	16,7	16,7	16,7
	S1	29	69,0	69,0	85,7
	S2	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden untuk tingkat SMA sebesar 16,7% (7 orang), tingkat Strata-1 sebesar 69,0% (29 orang), dan tingkat Strata-2 sebesar 14,3% (6 orang). Hal ini dapat dilihat Bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar menerima karyawan di dominasi tingkat Strata-1 (S1).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	1	2,4	2,4	2,4
	4-6 Tahun	12	28,6	28,6	31,0
	> 7 Tahun	29	69,0	69,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5, di atas dapat dilihat bahwa lama Bekerja responden 1-3 tahun sebesar 2,4% (1 orang), lama bekerja 4-6 tahun sebesar 28,6% (12 orang) dan >7 tahun sebesar 69,0% (29 orang). Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang lama bekerja >7 tahun lebih banyak.

Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel independen yaitu *knowledge management* (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), dan untuk variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa data yang diuji adalah valid. Karena nilai signifikan R hitung lebih besar dari nilai R tabel maka dinyatakan valid dan reliable. *Nilai cronbach's alpha* variabel *knowledge management* (X1) yaitu sebesar 0,879, untuk *nilai cronbach's alpha* pengembangan sumber daya manusia (X2) yaitu sebesar 0,941 dan *nilai cronbach's alpha* variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,906 maka penelitian yang digunakan adalah reliable.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Knowledge Management	42	33	50	44,33	4,382
Pengembangan SDM	42	21	40	34,62	4,000
Kinerja Pegawai	42	34	50	44,02	4,392
Valid N (listwise)	42				

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif di atas, data yang diperoleh oleh peneliti dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel *Knowledge Management* (X1) menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 33 dan maksimum adalah 50. Rata-rata *Knowledge Management* adalah 44,33 dengan standar deviasi sebesar 4,382.
2. Variabel Pengembangan SDM (X2) menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 21 dan maksimum adalah 40. Rata-rata Pengembangan SDM adalah 34,62 dengan standar deviasi sebesar 4,000.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 34 dan maksimum adalah 50. Rata-rata Kinerja Pegawai adalah 44,02 dengan standar deviasi sebesar 4,392.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapati bahwa nilai Asymp.Sig adalah 0,200, melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianggap layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

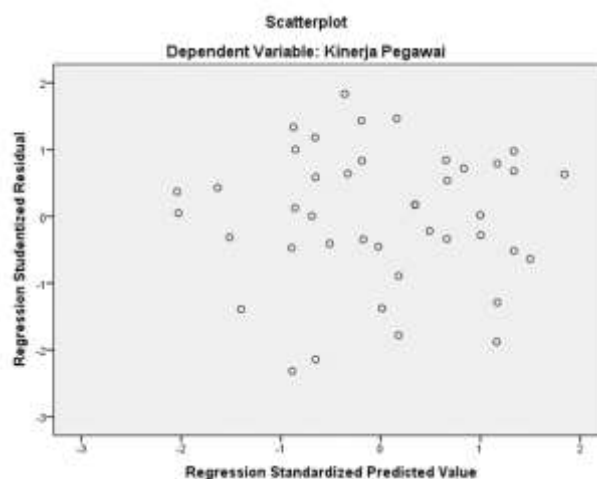
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Knowledge Management	0,995	1,005
	Pengembangan SDM	0,995	1,005

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Dari Tabel 7, hasil Uji Multikolineritas, terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel lebih rendah dari 10, dengan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1, yaitu 0,995 dan 1,005. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat indikasi multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: SPSS diolah (2024)

Dari visualisasi yang diberikan, titik-titik berbentuk acak dan tersebar merata di sekitar nilai nol pada sumbu Y. Dari situ, dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak menunjukkan pola heteroskedastisitas dan sesuai dengan harapan dalam penelitian, yakni tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,170	7,431		1,234	,225
1 <i>Knowledge Management</i>	,440	,127	,442	3,449	,001
Pengembangan SDM	,438	,135	,416	3,244	,002

Sumber data SPSS diolah (2024)

Dari tabel 9, terlihat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,170 + 440X_1 + 438X_2$$

Dimana :

1. Dari hasil analisis, nilai konstanta sebesar 9,170 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen, yakni *Knowledge Management* (X1) dan Pengembangan SDM, diasumsikan tetap (0), maka Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar akan meningkat sebesar 9,170.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Knowledge Management* (X1) sebesar 0,440 dengan arah positif menandakan adanya hubungan searah antara variabel Kinerja Pegawai dengan *Knowledge Management*. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Knowledge Management* (X1) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,440 pada variabel kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,438 dengan arah positif juga menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Kinerja Pegawai dengan Pengembangan SDM. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan SDM (X2) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,438 pada variabel kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t-test)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t-test)

	Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9,170	7,431		1,234	,225
1	<i>Knowledge Management</i>	,440	,127	,442	3,449	,001
	Pengembangan SDM	,438	,135	,416	3,244	,002

Sumber data SPSS diolah (2024)

- 1) *Knowledge Management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil parsial diperoleh nilai t-hitung variabel *knowledge management* sebesar 3,449 dan nilai t-tabel sebesar 2,022. Jika membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel, terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,449 > 2,022$). Jika signifikansi hasil penelitian $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis H0 ditolak atau H1 diterima sebagai variabel *knowledge management*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa *knowledge management* memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

- 2) Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t-hitung variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 3,244 dan nilai t-tabel sebesar 2,022. Saat membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel menemukan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,244 > 2,022$). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Mengenai variabel "pengembangan sumber daya manusia", dapat menyimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak atau hipotesis H2 diterima. Oleh karena itu, variabel "Pembangunan Sumber Daya Manusia" mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

2. Uji Simultan (F-test)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F-test)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,904	2	112,952	9,368	,000 ^b
	Residual	470,215	39	12,057		
	Total	696,119	41			

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf signifikansi sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu perbandingan antara nilai F-hitung (9,368) lebih besar daripada nilai F-tabel (3,23). Maka hipotesis H3 yang berbunyi "Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar" diterima.

3. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,600 ^a	0,361	0,328	3,560	1,879

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, Koefisien Determinan (R Square), digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-indepen independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Berdasarkan data yang diberikan dalam tabel diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,328 atau 32,8% ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, seperti *Knowledge Managemnt* dan Pengembangan SDM, hanya dapat menjelaskan sekitar 32,8% dari variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, sebagian besar sisanya yaitu sebesar 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis susun maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Takalar:

1. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Dengan demikian semakin tingginya tingkat *knowledge management* pegawai maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Artinya pegawai yang kerja di kantor tersebut menandakan bahwa *knowledge management* dari setiap pegawai sudah cukup bagus dalam melaksanakan tugas dan fungsi dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Dengan demikian semakin baik Pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki pegawai tersebut, maka kinerja pegawai akan meningkat. Artinya Pengembangan bertujuan untuk memberikan dukungan dalam waktu sekarang dan masa depan dengan mengembangkan pola pikir, keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang tepat untuk melaksanakan tugas.
3. *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Artinya semakin tinggi kualitas *knowledge management* dalam instansi dan semakin tingginya pengembangan sumber daya manusia dalam diri seorang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi* kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja CV. Penerbit Qiara Media. 269.
- Andriko, F. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan & Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Usaha Pada Umkm Konveksi Kaos (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia). 1
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan & pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *In Forum Ekonomi* 23(4), 804-812).
- Apriliana & Shinta D, (2021). Pelatihan & Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. 23(4) 805-807
- Darmawati, H. (2021). *Pengaruh Knowledge Management & Talent Management* terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 36-41.
- Devanport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge. Hervard Business*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Muktivariete Dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap
- Copyright @ Risma Anwar, Abdi Akbar Idris, Romansyah Sahabuddin, Uhud Darmawan Natsir, Rezky Amalia Hamka

peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna.
Productivity, 2(4), 330-335.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, Noerdjanah, & Afianti Wahyu. 2020. "Uji Validasi & Realibilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation . "Jurnal Keterampilan Fisik 5(1): 1-61.