



PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN MANAJEMEN PENGETAHUAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Winda Ayu Kusumawati

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Winaya Mukti, Bandung

e-mail: windaismine@gmail.com

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 24 Maret 2025

Diterima: 24 Maret 2025

Abstract

The purpose of this study was to determine, analyse, and measure: (1) Servant Leadership and Organizational Commitment to Knowledge Management Implementation, (2) Servant Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance, (3) Knowledge Management to Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of West Java Province.

The research method used in this research is descriptive and verification research method. The analysis in this study were employees at the Regional Disaster Management Agency of West Java Province with a population of 55 people. The analysis design used is descriptive data analysis and path analysis.

From the result of the study, it was found that Servant Leadership and Organizational Commitment to Knowledge Management Implementation were rated high. Servant Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance are rated high. Knowledge Management on Employee Performance is rated high.

Perceived Servant Leadership and Organizational Commitment have a significant positive effect on Knowledge Management Implementation both simultaneously and partially. Perceptions of Servant Leadership and Organizational Commitment have a significant positive effect on Employee Performance both simultaneously and partially. Knowledge Management has a significant positive effect on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of West Java Province.

Keywords: *Servant Leadership, Organizational Commitment, Knowledge Management and Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengukur: (1) Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Manajemen Pengetahuan, (2) Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Pegawai, dan (3) Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dengan populasi sebanyak 55 orang. Rancangan analisis yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis jalur (Path Analysis).

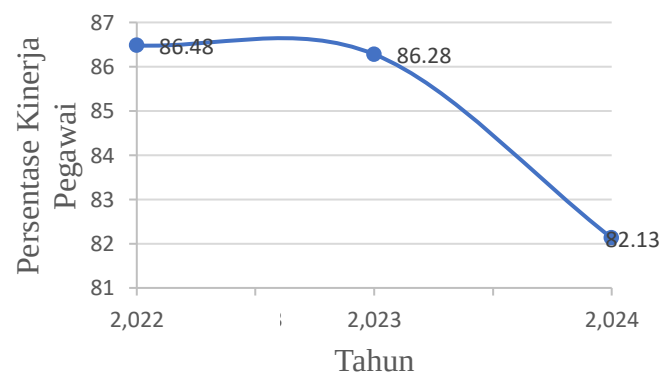
Dari hasil penelitian, diperoleh bahwa Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Manajemen Pengetahuan dinilai tinggi. Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dinilai tinggi. Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai dinilai tinggi.

Persepsi Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Penerapan Manajemen Pengetahuan baik secara simultan maupun parsial. Persepsi Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Melayani, Komitmen Organisasi, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pegawai..

PENDAHULUAN

Pada kepemimpinan era revolusi 4.0 dibutuhkan pemimpin yang memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi yang mendasari transformasi dan juga lebih banyak mendukung bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pada era ini dibutuhkan kepemimpinan di mana pemimpin utamanya berfokus pada melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam model ini, pemimpin tidak hanya memikirkan bagaimana mencapai tujuan atau hasil, tetapi lebih kepada bagaimana membantu dan mendukung anggota tim mereka. Berdasarkan informasi data penilaian kinerja yang dilakukan melalui metode survey dan observasi selama kepemimpinan Kepala Pelaksana saat ini yang menjabat yaitu 2022 – 2024 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat didapatkan data sebagai berikut:



Sumber: Diolah dari data Kepegawaian dan Umum BPBD Provinsi Jawa Barat, 2024

Gambar 1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Tahun 2022 – 2024

Dari gambar diatas dan perbandingannya dengan teori yang didapat dari jurnal menyatakan legalisasi kepemimpinan saat ini, melaksanakan kepemimpinannya sebagai Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat mengalami keterbatasan kewenangannya dalam memimpin saat merangkap sebagai Penjabat Bupati Kabupaten Pangandaran dan Penjabat Bupati Kabupaten Bekasi sehingga mengakibatkan tidak optimalnya dalam kinerjanya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Melayani

Menurut Greenleaf (1970) kepemimpinan melayani adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin.

Menurut Dennis (2004) kepemimpinan melayani adalah suatu model kepemimpinan yang berfokus pada keinginan pemimpin untuk melayani orang lain terlebih dahulu sebelum memikirkan dirinya sendiri. Adapun sub variabel kepemimpinan melayani diantaranya adalah kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati dan kepercayaan.

Menurut Trompenaars dan Voerman (2010), kepemimpinan melayani adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang servant leader adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif.

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Menurut Jamal et al (2021), komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen ini sendiri di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi.

Menurut Khunsoonthornkit dan Panjakajornsak (2018), komitmen organisasi adalah tingkat dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap tujuan, nilai dan misi organisasi. Adapun sub variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif

Manajemen Pengetahuan

Menurut Dalkir (2011) 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.

Menurut Cummings (2015:788) yang menyatakan bahwa *knowledge management* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tetap tinggal dan menjadi asset perusahaan sekalipun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan dan melalui *knowledge management* perusahaan dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi.

Menurut Andreas Budihardjo (2017), manajemen pengetahuan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menangkap, mengelola dan mendistribusikan pengetahuan dalam organisasi. Adapun sub variabel dari manajemen pengetahuan diantaranya adalah teknologi, prosedur pekerjaan, dan pengetahuan pribadi.

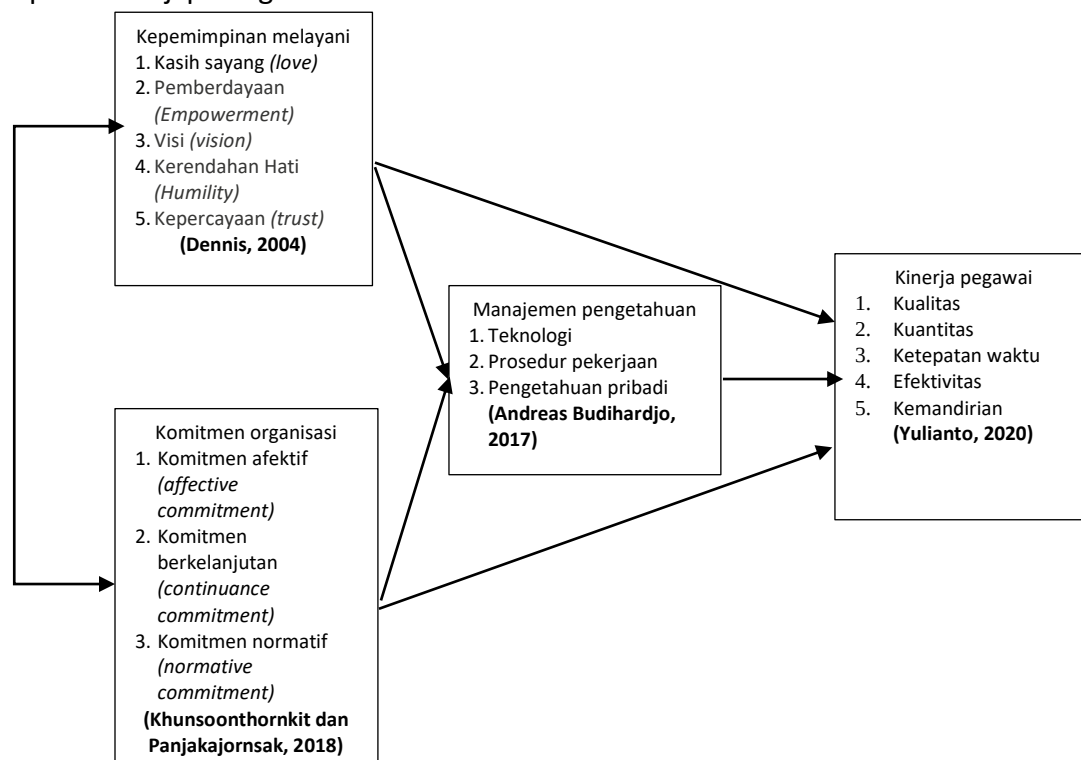
Kinerja Pegawai

Hamdiyah (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yulianto, Budi (2020), kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Adapun sub variabel dari kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas, maka paradigma penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Manajemen Pengetahuan serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat seperti tersaji pada gambar 2 berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat ditetapkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁: Kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap manajemen pengetahuan.
- H₂: Kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₃: Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik itu satu atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi/gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki, dalam hal ini untuk memberikan penjelasan tentang kepemimpinan melayani, komitmen organisasi dan manajemen pengetahuan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Sedangkan metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi seperti laporan tahunan. Sedangkan data primer yang berupa kepemimpinan melayani, komitmen organisasi dan manajemen pengetahuan dari penelitian empirik pada para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, di mana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner disusun berdasarkan item – item dengan metode yang digunakan adalah skala likert.
2. Observasi, yaitu memperhatikan objek penelitian secara langsung terhadap kegiatan operasional (dalam hal ini terhadap karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat).
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan – bahan tertulis dengan mencatat dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

Jumlah populasi yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat diatas maka peneliti memilih melakukan sensus dalam pengambilan sampel, dimana sampel yang akan diambil berjumlah 55 orang.

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji derajat ketepatan instrumen penelitian agar mendapatkan data yang valid. Pengujian validitas tiap butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap item dengan skor total. Untuk menentukan nilai korelasinya digunakan teknik analisis korelasi *product moment* Sugiyono (2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji-t, dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui instrumen penelitian dapat dipercaya atau tidak sebagai alat pengumpulan data. Menurut Arikunto (2018) Pengujian reliabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas terhitung dengan menggunakan rumus *Alpha*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = nilai *Cornbach's Alpha*

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

s_i^2 = jumlah varians butir

s_t^2 = varians total

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan Melayani (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Manajemen Pengetahuan (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

1. Uji t (Hipotesis Parsial)

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficient, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

a. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) terhadap Manajemen Pengetahuan (Y) $H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) terhadap Manajemen Pengetahuan (Y)

b. $H_0 : \rho_{yx2} = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Manajemen Pengetahuan (Y) $H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Komitmen

Organisasi (X_2) terhadap Manajemen Pengetahuan (Y)

- c. $H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2}$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Manajemen Pengetahuan (Y) secara teori Artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Manajemen Pengetahuan (Y) secara teori.
- d. $H_0 : \rho_{yz} = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) $H_1 : \rho_{yz} \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, H_0 ditolak

2. Uji F (Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho_{yzx} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Melayani (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui variabel Manajemen Pengetahuan (Y).
- b. $H_1 : \rho_{yzx} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan Melayani (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui variabel Manajemen Pengetahuan (Y).

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda, dengan taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1) R^2}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = banyaknya variabel independen

n = jumlah anggota sample

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima (signifikan)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak (tidak signifikan)

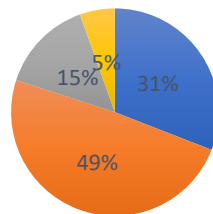
HASIL

A. Karakteristik Responden

1. Usia

Para responden yang dijadikan sebagai objek penelitian ini memiliki rentang usia 20 tahun sampai dengan 60 tahun dengan sebaran usia sebagai berikut:

Usia Responden



■ 51 - 60 Tahun ■ 41 - 50 Tahun
■ 31 - 40 Tahun ■ 21 - 30 Tahun

Sumber: Hasil Pengolahan Data

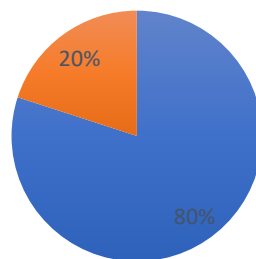
Gambar 3 Usia Responden

Rentang usia responden dibagi menjadi 4 (empat) kelompok dengan masing – masing rentang usia 10 tahun. Berdasarkan gambar diatas maka didapatkan informasi bahwa mayoritas rentang usia responden berada pada kisaran 41 – 50 tahun yaitu 49%, urutan kedua 31% yaitu 51 – 60 tahun, urutan ketiga 15% yaitu 31 – 40 tahun dan urutan terakhir 5% yaitu 21 – 30 tahun.

2. Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin para responden yang dijadikan obojek penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jenis Kelamin



■ Laki - laki ■ Perempuan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

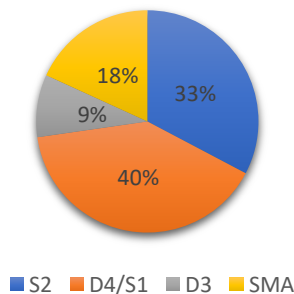
Gambar 4 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar diatas maka diperoleh informasi, bahwa dari total 55 reponden yang dijadikan objek penelitian maka didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 80% dan perempuan sebanyak 20%.

3. Pendidikan

Kemampuan menguasai bidang pekerjaan yang sedang dijalani oleh responden harus didukung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh responden. Berdasarkan hal tersebut maka jenjang pendidikan yang dijadikan objek penelitian di mulai dari SMA, D3, D4/S1, dan S2.

Pendidikan Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data

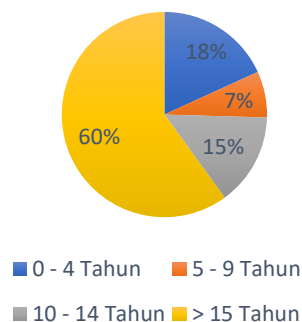
Gambar 5 Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar diatas maka didapatkan informasi bahwa mayoritas pendidikan yang dimiliki responden adalah D4/S1 dengan jumlah sebanyak 40%, selanjutnya diikuti dengan pendidikan S2 dengan jumlah 33%, SMA sebanyak 18% dan D3 sebanyak 9%.

4. Lama Kerja

Objek selanjutnya yang menjadi dasar pertimbangan pemilihan responden untuk mendapatkan informasi yang tepat dalam pengumpulan data dalam penelitian ini maka dipilihlah lama kerja responden.

Masa Kerja



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 6 Lama Kerja Responden

Berdasarkan informasi diatas diperoleh informasi bahwa mayoritas sebanyak 60% responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun, selanjutnya 18% responden memiliki pengalaman kerja sebanyak 0 – 4 tahun, 15% responden dengan pengalaman kerja 10 – 14 tahun, dan 7% responden dengan pengalaman kerja 5 – 9 tahun.

B. Kepemimpinan Melayani di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Menurut Dennis (2004), kepemimpinan melayani adalah suatu model kepemimpinan yang berfokus pada keinginan pemimpin untuk melayani orang lain terlebih dahulu sebelum memikirkan dirinya sendiri. Adapun beberapa indikator kepemimpinan melayani menurut Dennis diantaranya: kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati dan kepercayaan. Secara umum kualitas kepemimpinan melayani di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

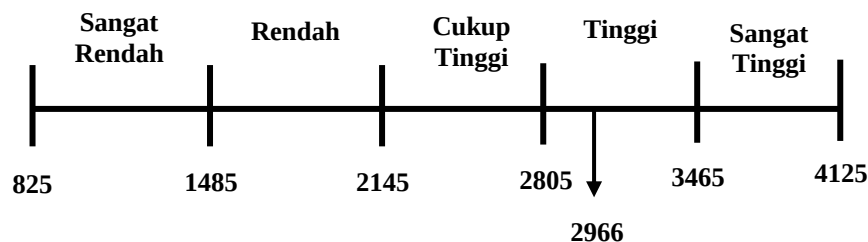
Tabel 1 Rangkuman Variabel Kepemimpinan Melayani

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Intensitas pemimpin dalam memberikan dukungan emosional saat pegawainya menghadapi masalah/tantangan	195	Tinggi
2	Pemimpin dapat menempatkan posisi saat pegawainya menghadapi kesulitan	191	Tinggi
3	Pemimpin dapat menjaga ketenangan meskipun mendapati pegawainya melakukan kesalahan	199	Tinggi
4	Pemimpin memberikan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan performa baik	205	Tinggi
5	Pemimpin memastikan setiap pegawainya memahami tanggungjawab	208	Tinggi
6	Pemimpin menjelaskan tujuan BPBD Provinsi Jawa Barat pada pegawainya	207	Tinggi
7	Pemimpin dapat memberitahukan tujuan BPBD Provinsi Jawa Barat di masa depan hingga membuat pegawainya mengerti	205	Tinggi
8	Pemimpin memberikan dukungan terhadap pegawainya dalam menerapkan nilai – nilai	203	Tinggi
9	Pemimpin memberikan kesempatan pegawainya untuk berbagi ide baru	200	Tinggi
10	Pemimpin meminta masukan dari pegawainya	208	Tinggi
11	Pemimpin mengakui keterbatasan yang dimiliki dalam proses pengambilan keputusan	199	Tinggi
12	Pemimpin memberikan pujian kepada pegawainya yang melakukan pekerjaan dengan baik	189	Tinggi
13	Konsistensi pemimpin antara tindakan dengan kata – kata	194	Tinggi
14	Pemimpin memberikan umpan balik konstruktif pada pegawainya	188	Tinggi

15	Pemimpin melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan	175	Cukup Tinggi
Skor Total		2966	
Rata - Rata Skor		197,73	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapat pada tabel 1 maka diperoleh skor total untuk variabel kepemimpinan melayani adalah 3161. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 15 \times 55 = 4125$ dan skor terendah adalah $1 \times 15 \times 55 = 825$.



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 6 Rentang Nilai Kepemimpinan Melayani

C. Komitmen Organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Komitmen organisasi menurut Khunsoonthornkit (2018) yaitu tingkat dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap tujuan, nilai dan misi organisasi. Adapun beberapa indikator komitmen organisasi menurut Khunsoonthornkit diantaranya: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Adapun secara umum kualitas komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

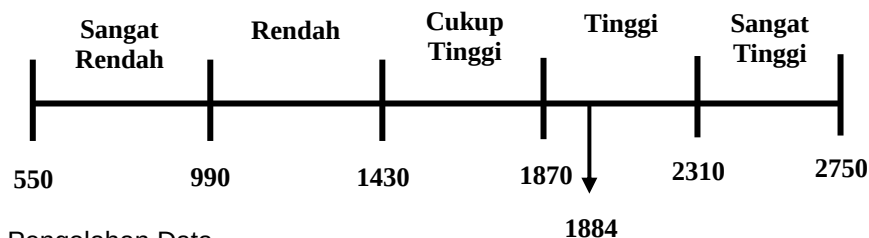
Tabel 2 Rangkuman Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Kebanggaan menjadi bagian dari di BPBD Provinsi Jawa Barat	214	Tinggi
2	Tersedianya sumberdaya di BPBD Provinsi Jawa Barat yang cukup untuk kesejahteraan pegawainya	170	Cukup Tinggi
3	Waktu tambahan (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan	194	Tinggi
4	Lingkungan kerja yang stabil dan kondusif	157	Cukup Tinggi
5	Terbiasa dengan rutinitas pekerjaan	193	Tinggi
6	Merasa bertanggungjawab untuk membantu BPBD Provinsi Jawa Barat mencapai tujuan	230	Tinggi
7	Keterikatan dengan BPBD Provinsi Jawa Barat bukan karena manfaat pribadi melainkan merasa berkewajiban untuk membalas kebaikan	185	Cukup Tinggi
8	Manfaat yang diberikan BPBD Provinsi Jawa Barat melebihi dari kontribusi	180	Cukup Tinggi

9	Norma – norma sosial di lingkungan kerja mendukung loyalitas dan keerikatan dengan BPBD Provinsi Jawa Barat	185	Cukup Tinggi
10	Kebijakan di BPBD Provinsi Jawa Barat sudah mendukung peningkatan komitmen normatif pegawainya	176	Cukup Tinggi
Jumlah		1884	
Rata - Rata Skor		188,4	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapat pada tabel 2 maka diperoleh skor total untuk variabel komitmen organisasi adalah 1884. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 55 = 2750$ dan skor terendah adalah $1 \times 10 \times 55 = 550$.



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 7 Rentang Nilai Komitmen Organisasi

D. Manajemen Pengetahuan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Manajemen pengetahuan menurut Budihardjo (2017) yaitu suatu proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menangkap, mengelola dan mendistribusikan pengetahuan dalam organisasi. Adapun beberapa indikator manajemen pengetahuan menurut Budihardjo diantaranya: teknologi, prosedur pekerjaan dan pengetahuan pribadi.

Adapun secara umum kualitas manajemen pengetahuan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

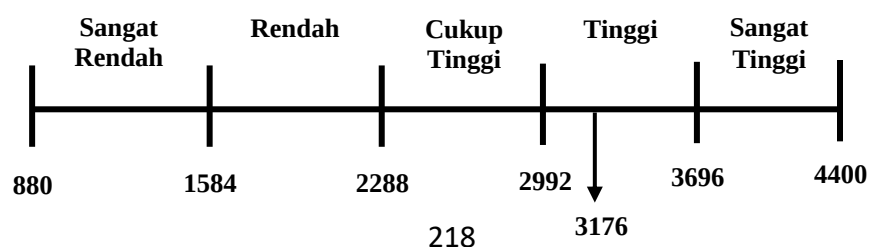
Tabel 3 Rangkuman Variabel Manajemen Pengetahuan

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Pemahaman teknologi baru yang diadopsi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	206	Tinggi
2	Infrastruktur teknologi informasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat saat ini mendukung akses dan penyimpanan informasi	181	Cukup Tinggi
3	Keamanan data terhadap efisiensi manajemen pengetahuan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	181	Cukup Tinggi
4	Intensitas penggunaan alat kolaborasi digital (slack, microsoft teams, zoom, google meet) dalam pekerjaan sehari – hari di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	205	Tinggi

5	Kemudahan dalam menemukan informasi yang diperlukan dalam pekerjaan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	195	Tinggi
6	Pengaruh Inovasi Teknologi Mempengaruhi Efektivitas Bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	204	Tinggi
7	Pengetahuan dan pengalaman kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	204	Tinggi
8	Intensitas berpartisipasi dalam kegiatan pengumpulan pengetahuan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	212	Tinggi
9	Kemudahan akses terhadap pengetahuan yang disimpan terhadap Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	193	Tinggi
10	Kepuasan terhadap Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dalam mengelola pengetahuan pegawainya	180	Cukup Tinggi
11	Penggunaan pengetahuan yang ada untuk menghasilkan ide – ide baru di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	204	Tinggi
12	Kejelasan prosedur pekerjaan yang ada saat ini di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	194	Tinggi
13	Komunikasi dan kolaborasi dalam tim terkait pekerjaan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	211	Tinggi
14	Terkait keterlibatan dalam proses pemecahan masalah di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	202	Tinggi
15	Rasa terdorong untuk berbagi ide – ide kreatif di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	202	Tinggi
16	Penilaian dukungan yang diterima dari atasan dalam menghadapi perubahan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	202	Tinggi
Jumlah		3176	
Rata - Rata Skor		211,73	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapat pada tabel 3 maka diperoleh skor total untuk variabel manajemen pengetahuan adalah 3176. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 16 \times 55 = 4400$ dan skor terendah adalah $1 \times 16 \times 55 = 880$.



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 8 Rentang Nilai Manajemen Pengetahuan

E. Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Kinerja pegawai menurut Yulianto (2020) yaitu hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan serta diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pegawai menurut Yulianto diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

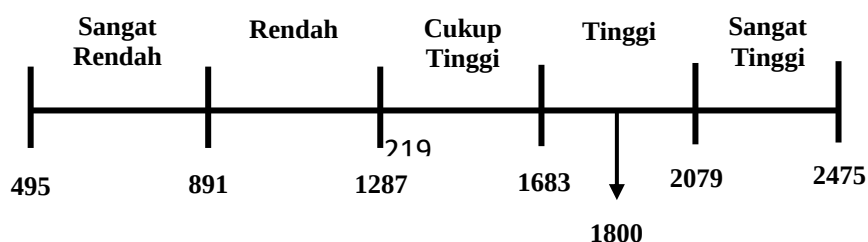
Adapun secara umum kualitas kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Rangkuman Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan keterampilan pegawainya	191	Tinggi
2	Kepercayaan diri dalam menjalankan tugas sehari – hari di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	219	Tinggi
3	Optimalitas jumlah aktivitas yang diselesaikan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	201	Tinggi
4	Intensitas bidang tempat bekerja melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap proses kerja	199	Tinggi
5	Penilaian efisiensi siklus aktivitas yang diselesaikan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	197	Tinggi
6	Interaksi dengan Bidang Lain di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	206	Tinggi
7	Pentingnya komunikasi yang baik dalam tim untuk memaksimalkan penggunaan waktu di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	222	Tinggi
8	Penilaian terhadap ketersediaan sumber daya (manusia, barang, finansial) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	176	Cukup Tinggi
9	Intensitas penerimaan pelatihan atau pengembangan keterampilan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat	189	Cukup Tinggi
Jumlah		1800	
Rata - Rata Skor		120,00	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapat pada tabel 4.54 maka diperoleh skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 1800. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 55 = 2475$ dan skor terendah adalah $1 \times 9 \times 55 = 495$.



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gambar 9 Rentang Nilai Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dimana peneliti ingin melihat pengaruh kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi terhadap penerapan manajemen pengetahuan serta implikasinya pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat maka diperoleh kontribusi:

- a. Pengaruh kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi terhadap manajemen pengetahuan sebesar 90,5% dan sisanya sebesar 9,5% merupakan kontribusi dari faktor – faktor lainnya.
- b. Pengaruh kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% merupakan kontribusi dari faktor – faktor lainnya.
- c. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai sebesar 82,5% dan sisanya sebesar 17,5% merupakan kontribusi dari faktor – faktor lainnya.

Mengacu dari hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan maka dapat diketahui:

- a. Pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi terhadap manajemen pengetahuan. Pengaruh langsung kepemimpinan melayani terhadap manajemen pengetahuan adalah sebesar 25,9% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui komitmen organisasinya adalah 20,9%.. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap manajemen pengetahuan adalah sebesar 22,8% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepemimpinan melayani adalah 20,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi lebih besar dipengaruhi oleh pengaruh langsung dibandingkan pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi melalui variabel manajemen pengetahuan.
- b. Pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 21,8% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui komitmen organisasinya adalah 18,2%. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 20,5% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepemimpinan melayani adalah 18,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi lebih besar dipengaruhi oleh pengaruh langsung dibandingkan pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi melalui variabel kinerja pegawai.
- c. Pengaruh langsung maupun tidak langsung manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 82,5% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kinerja pegawai adalah 0%.. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen pengetahuan lebih besar dipengaruhi oleh pengaruh langsung dibandingkan pengaruh tidak langsung antara variabel manajemen pengetahuan melalui variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Manajemen Pengetahuan serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan manajemen pengetahuan yang terdapat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pengaruh kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan kinerja pegawai yang terdapat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan kinerja pegawai yang terdapat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

REFERENSI

- Achmad Sobirin. 2019. *Perilaku Organisasi (BMP)* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Andreas, Budihardjo. 2017. *Knowledge Management Efektif Berinovasi*. Jakarta: Prasetya Mulya
- Arifin, Aurel Riza Prameswari. *Implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Terhadap Efektivitas Perencanaan Anggaran Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jombang*. Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang, 2023;
- Arikunto S. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azhar Apriandi, "Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam", *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* Volume 1, No.2, Desember (2019), Hlm 85-91;
- Diantara, Litra, Desmawati Desmawati, and Tamrin Tamrin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di PT. Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru." *eCo-Fin* 4.3 (2022): 86-97;
- Dennis, R. (2004). *Development Of The Servant Leadership Assesment Instrumen*.
- Fajriyah, Annisa. "Peran Manajemen Pengetahuan dalam Kepemimpinan Lembaga Informasi." *LibTech: Library and Information Science Journal* 2.2 (2021).
- Fianty, M. I. (2017). *Strategi Penerapan Knowledge Management System Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT XYZ*. Kalbiscentia, 4(2), 160–168
- Gani, Nur Asni, Rony Edward Utama, and A. Jaharuddin & Priharta. "Perilaku organisasi." *Mirqat. Jakarta* (2020).
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta: Salmeha Empat;
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2017). *Management: an integrated approach*. Boston: MA Cengage Learning;
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE;
- Janizar, S. (2024). *ANALISIS HUKUM TERHADAP IMPLEMENTASI RESTORATIVE JUSTICE DALAM PERKARA KORUPSI BIDANG JASA KONSTRUKSI SEBAGAI UPAYA PENGEMBALIAN ASET DI INDONESIA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN).
- Janizar, S., Firdausy, C. M., & Bagio, T. H. (2023). *MULTI DIMENSIONAL TRADE-OFF MODEL STUDY ON REMUNERATION OF CONSULTANTS IN THE CONSTRUCTION SECTOR*. *The Journal of Modern Project Management*, 11(2), 177-187
- <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/357/1/165502659.pdf>;

- <http://repository.unas.ac.id/6739/3/BAB%20II.pdf>
[https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/3466/2/19_P0500313416\(FILEminimizer\)..Ok%201-2.pdf](https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/3466/2/19_P0500313416(FILEminimizer)..Ok%201-2.pdf)
<http://repository.stei.ac.id/2948/4/BAB%20III.pdf>
<http://repository.stei.ac.id/6536/4/BAB%203.pdf>
<http://portaluqb.ac.id:808/179/4/BAB%20II.pdf>
<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
Indrawan, Bisma, and Rina Kaniawati Dewi. "Pengaruh net interest margin (NIM) terhadap return on asset (ROA) pada pt bank pembangunan daerah jawa barat dan banten tbk periode 2013-2017." *Jurnal E-Bis* 4.1 (2020): 78-87.
Kandou, Yunita Lidya. "Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16.1 (2016);
Khammarnia, M., et al. (2015). Relationship Between Knowledge Management and Quality of Working Life in Nursing Staff of Zahedan Teaching Hospitals. *Research Article Health Scope*. 2015;4(1):e22696;
Khunsoonthornkit, A., Panjakajornsak, V. 2018. Structural Equation Model to Assess The Impact of Learning Organization and Commitment on The Performance of Research Organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*.1–6.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S245231511830393X>. Diakses 5 Agustus 2018.
Lakshman, C., and Ronaldo C. Parente. 2008. "Supplier-Focused Knowledge Management in the Automobile Industry and Its Implications for Product Performance." *Journal of Management Studies* 45(2): 317–42. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00743.x.
Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurrahim, Harto, P., Wisnujati, N. S., & Marditama, H. (2021). *Knowledge Management* (D. U. Sutiksno, Ratnadewi, & I. Aziz (eds.); 1st ed.). Zahir Publishing.
Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama;
Meithiana, Indrasari, and H. Ansory. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2019);
Robbins Stephen P. 2024. *Organizational Behavior*. 9th Edition, Global Edition
Sembiring, Apriyani Br, Darinda Sofia Tanjung, and Patri Janson Silaban. "Pengaruh model pembelajaran time token terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar pada pembelajaran tematik." *Jurnal Basicedu* 5.5 (2021): 4076-4084.
Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Nilacakra.
Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit Andi: Yogyakarta;
Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UIN-MALIKI Press
Sutisna A.J., & Noor J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 283;
Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat;
Tasya, Mutiara Winas. "Pengaruh Dampak Servant Leadership dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studikassus Nuysstudio Bandung." *Jurnal Adijaya Multidisplin* 2.04 (2024): 764-772;
Validitas, Uji. "Reliabilitas." *Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X 2* (2013).

Yulianto, Budi. 2020. Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.