

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KAPASITAS TEKNIS ASN PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Devi Gustinawati¹, Ahmad Rifa'i², Muchlis³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: devigustinawati@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 07 13, 2026

Revised 07 13, 2026

Accepted 07 20, 2026

Keywords:

Job Satisfaction

Knowledge Management

Technical Capacity Of

ASN

Human Resource

Management

Info Artikel

Article history:

Diterima 07 13, 2026

Direvisi 07 13, 2026

Disetujui 07 20, 2026

Kata Kunci:

Kepuasan kerja

Manajemen pengetahuan

Kapasitas teknis ASN

Manajemen Sumber

Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and knowledge management on the technical capacity of Civil State Apparatus (ASN) at the Secretariat of DPRD Indragiri Hilir Regency. The research employs a quantitative approach with a survey method. The total population of 46 ASN employees was used as respondents through total sampling. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 25.0. Results showed that: (1) job satisfaction positively and significantly affects ASN technical capacity ($t\text{-count} = 3.732$, $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$); (2) knowledge management positively and significantly affects ASN technical capacity ($t\text{-count} = 3.694$, $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$); (3) simultaneously, both variables significantly affect ASN technical capacity ($F\text{-count} = 24.631$, $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination $R^2 = 0.534$ indicates that 53.4% of the variation in technical capacity is explained by the two variables. These findings confirm that improving job satisfaction and implementing systematic knowledge management are essential strategies to strengthen ASN technical capacity in local legislative support offices.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Seluruh populasi yang berjumlah 46 ASN dijadikan responden melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN ($t\text{-hitung} = 3,732$, $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$); (2) manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN ($t\text{-hitung} = 3,694$, $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$); (3) secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN ($F\text{-hitung} = 24,631$, $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi $R^2 = 0,534$ menunjukkan bahwa 53,4% variasi kapasitas teknis ASN dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kepuasan kerja dan implementasi manajemen pengetahuan yang sistematis merupakan strategi memperkuat kapasitas teknis ASN di lembaga penunjang legislatif daerah.

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap pegawai dituntut memiliki kapasitas teknis, manajerial, dan sosial kultural yang memadai agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan efektif. Kapasitas teknis merupakan dimensi kompetensi yang paling operasional karena berkaitan langsung dengan kemampuan nyata pegawai dalam menjalankan fungsi jabatannya. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir sebagai lembaga penunjang pemerintahan daerah yang memiliki fungsi fasilitasi legislasi, administrasi, dan keprotokolan, sangat membutuhkan ASN yang memiliki kapasitas teknis tinggi agar seluruh tugas kelembagaan dapat berjalan dengan optimal dan akuntabel.

Berdasarkan data kepegawaian Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2024, dari 46 ASN yang bertugas, hanya 58,7% (27 orang) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dalam tiga tahun terakhir. Lebih lanjut, hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2023 menunjukkan bahwa rata-rata nilai kompetensi teknis pegawai berada pada angka 68,4 dari skala 100, masih di bawah target kinerja yang ditetapkan sebesar 75,0. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan kompetensi teknis yang perlu segera diatasi secara sistematis. Rifai et al. [2] menegaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor determinan dalam pencapaian efektivitas organisasi publik, sehingga upaya peningkatannya harus menjadi prioritas manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Fenomena rendahnya kapasitas teknis ASN tersebut diduga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Survei internal yang dilaksanakan pada awal tahun 2024 menunjukkan bahwa 43,5% ASN menyatakan kurang puas terhadap beban kerja yang tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, minimnya kesempatan pengembangan diri, serta kurangnya umpan balik dari atasan terkait hasil pekerjaan. Rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi intrinsik pegawai untuk terus mengembangkan kompetensi teknisnya. Luthans [3] menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang mempengaruhi perilaku pegawai termasuk komitmen terhadap peningkatan kualitas kerja. Senada dengan itu, [4] dalam penelitiannya di lingkungan instansi pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen pegawai dalam pengembangan kompetensinya.

Di samping kepuasan kerja, manajemen pengetahuan juga merupakan faktor yang diyakini berperan penting dalam meningkatkan kapasitas teknis ASN. Fakta lapangan menunjukkan bahwa di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir belum terdapat sistem dokumentasi dan berbagi pengetahuan yang terstandar. Sebanyak 65,2% responden dalam survei awal menyatakan bahwa transfer pengetahuan antar pegawai masih bersifat informal dan tidak terstruktur, sehingga pengetahuan teknis yang dimiliki pegawai senior tidak terdistribusikan secara optimal kepada pegawai yang lebih junior. Ahmad Rifai & Maarif [5] dalam penelitian mereka tentang implementasi manajemen talenta dan kompetensi ASN di instansi pemerintah menemukan bahwa pengelolaan pengetahuan secara sistematis merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan kompetensi teknis pegawai negeri.

Berbagai kajian empiris telah mengkonfirmasi relevansi kedua variabel tersebut terhadap kapasitas sumber daya manusia. Sari & Putri [6] membuktikan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kompetensi teknis pegawai negeri sipil. [7] menyimpulkan bahwa implementasi manajemen pengetahuan yang sistematis mampu mendorong kapasitas teknis pegawai secara berkelanjutan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh simultan kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis ASN khususnya dalam konteks lembaga penunjang legislatif daerah seperti Sekretariat DPRD masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian ini menjadi dasar urgensi dilaksanakannya penelitian ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kapasitas teknis ASN; (2) menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis ASN; serta (3) menganalisis pengaruh simultan kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kesenangan atau kepuasan individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan pegawai dengan kondisi nyata yang diterima

dalam lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan tugas, penghargaan, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Dalam konteks organisasi publik, kepuasan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tingkat kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat [8].

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, kesempatan pengembangan karier, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri. Tingginya tingkat kepuasan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan kualitas kinerja, serta mengurangi tingkat absensi dan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpotensi menimbulkan penurunan motivasi, rendahnya komitmen organisasi, serta berkurangnya efektivitas pelaksanaan tugas. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), kepuasan kerja memiliki peran strategis karena dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi pemerintahan secara profesional dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas teknis ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal [9].

2.2 Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, menyimpan, membagikan, dan memanfaatkan pengetahuan guna meningkatkan efektivitas serta kinerja organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh individu maupun organisasi dipandang sebagai aset strategis yang dapat mendukung pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, serta penciptaan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Manajemen pengetahuan adalah proses mengumpulkan, mengorganisasi, mentransfer, dan menggunakan pengetahuan untuk menciptakan nilai bagi organisasi. Dalam instansi pemerintah, penerapan manajemen pengetahuan menjadi semakin penting seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dan transformasi digital yang mengharuskan ASN mampu mengelola informasi secara efektif. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan menjadi salah satu pendekatan yang dapat mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur [10].

Penerapan manajemen pengetahuan dalam organisasi dilakukan melalui berbagai aktivitas, seperti dokumentasi pengetahuan, berbagi pengalaman kerja (*knowledge sharing*), pemanfaatan teknologi informasi, serta pembelajaran berkelanjutan. Proses tersebut memungkinkan setiap pegawai memperoleh akses terhadap informasi dan pengalaman yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Organisasi yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Dalam lingkungan ASN, manajemen pengetahuan berperan penting dalam memperkuat kemampuan teknis pegawai melalui transfer pengetahuan, pengembangan keterampilan, serta pemanfaatan pengalaman kerja sebagai sumber pembelajaran. Dengan demikian, penerapan manajemen pengetahuan yang efektif diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kapasitas teknis ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan [11].

2.3 Kapasitas Teknis ASN

Kapasitas teknis ASN merupakan kemampuan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kapasitas teknis mencerminkan tingkat penguasaan ASN terhadap prosedur kerja, penggunaan teknologi, penerapan regulasi, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pengembangan kompetensi ASN menjadi salah satu upaya penting untuk mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, kapasitas teknis tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dengan kesiapan ASN dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi. Dengan kapasitas teknis yang baik, ASN diharapkan mampu melaksanakan tugas secara akurat, cepat, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku [12].

Kapasitas teknis ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta dukungan organisasi dalam pengembangan kompetensi pegawai. ASN yang memiliki kapasitas teknis tinggi cenderung lebih mampu mengidentifikasi permasalahan,

mengambil keputusan yang tepat, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Sebaliknya, keterbatasan kapasitas teknis dapat menghambat efektivitas kerja, menurunkan kualitas pelayanan publik, dan mengurangi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kapasitas teknis ASN diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja serta penerapan manajemen pengetahuan yang efektif diharapkan dapat memperkuat kapasitas teknis ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir [13].

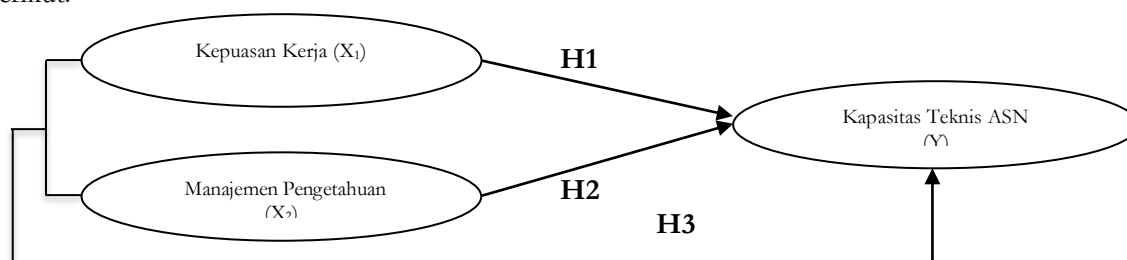
2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Anna Gates dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Knowledge Management on Employee Performance and Satisfaction* menemukan bahwa penerapan *knowledge management* yang efektif mampu meningkatkan kinerja sekaligus kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga menegaskan bahwa sistem pengelolaan pengetahuan yang didukung oleh budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendorong kepuasan pegawai [14]. Sejalan dengan temuan tersebut, Dian Fatimah Restyorini melalui penelitian berjudul *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk* membuktikan bahwa seluruh dimensi *knowledge management*, yaitu *knowledge acquisition*, *knowledge sharing*, *knowledge creation*, *knowledge codification*, dan *knowledge retention*, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan [15].

Hubungan antara manajemen pengetahuan, kepuasan kerja, dan kinerja juga diperkuat oleh penelitian mengenai *Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkomsel (KISEL) Jakarta Selatan*. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, *knowledge management* dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan [16]. Selanjutnya, penelitian Taufik Rahman yang berjudul *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong* menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 49,9%, sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja [17]. Hasil serupa juga ditemukan oleh Siti Akmalia dalam penelitian *Pengaruh Knowledge Management dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong*, yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel kompensasi [18]. Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut mengindikasikan bahwa penerapan manajemen pengetahuan mampu meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, maupun kompetensi pegawai, sehingga menjadi landasan yang kuat bagi penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian variabel dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) terhadap kapasitas Teknis ASN (Y). Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kepuasan Kerja dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kapasitas Teknis ASN (Sendianto & Saragih, 2023)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.
- H2: Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.
- H3: Kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sugiyono [19] menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi penelitian adalah seluruh ASN yang bertugas di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 46 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sensus, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. [20] menyatakan bahwa apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang 1-5, di mana skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Instrumen penelitian dikembangkan untuk mengukur tiga variabel: (1) kepuasan kerja (X1) diukur menggunakan lima indikator yang diadaptasi dari [3], meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji dan kompensasi, kesempatan promosi, kualitas supervisi atasan, dan hubungan dengan rekan kerja; (2) manajemen pengetahuan (X2) diukur berdasarkan dimensi [21] yang mencakup akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan penciptaan pengetahuan baru; serta (3) kapasitas teknis ASN (Y) diukur mengacu pada indikator [22] yang meliputi penguasaan prosedur kerja teknis, kemampuan penggunaan teknologi, pemecahan masalah teknis, keakuratan hasil kerja, dan kemampuan pengembangan diri secara teknis.

Validitas instrumen diuji menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan r -hitung terhadap r -tabel ($n=46$, $\alpha=0,05$, $r\text{-tabel}=0,361$). Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimal yang dapat diterima adalah 0,60. Sebelum uji hipotesis, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri dari: (1) uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov; (2) uji multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance; dan (3) uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F , keduanya pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Teknik analisis utama adalah regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kapasitas teknis ASN
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja
- b_2 = Koefisien regresi variabel manajemen pengetahuan
- X_1 = Kepuasan kerja
- X_2 = Manajemen pengetahuan
- e = error term

4. PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung setiap item pernyataan dengan r -tabel = 0,361 ($df = n-2 = 44$, $\alpha = 0,05$). Sebuah item pernyataan dinyatakan valid apabila r -hitung > r -tabel. Ghazali

[23] menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Hasil uji validitas untuk seluruh variabel disajikan pada Tabel 1, 2, dan 3 berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KK1 - Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	0,621	0,361	Valid
2	KK2 - Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan dan beban kerja	0,598	0,361	Valid
3	KK3 - Hubungan kerja dengan rekan kerja berlangsung dengan baik	0,673	0,361	Valid
4	KK4 - Atasan memberikan dukungan yang memadai dalam pekerjaan	0,612	0,361	Valid
5	KK5 - Saya merasa puas dengan lingkungan dan kondisi kerja	0,584	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 2. Uji Validitas Manajemen Pengetahuan (X2)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	MP1 - Saya aktif berbagi pengetahuan dengan rekan kerja	0,647	0,361	Valid
2	MP2 - Organisasi mendorong dokumentasi pengetahuan secara sistematis	0,603	0,361	Valid
3	MP3 - Sistem informasi kantor mendukung pengelolaan pengetahuan	0,589	0,361	Valid
4	MP4 - Pelatihan rutin dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai	0,631	0,361	Valid
5	MP5 - Pengetahuan baru diterapkan langsung dalam pelaksanaan pekerjaan	0,614	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 3. Uji Validitas Kapasitas Teknis ASN (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KT1 - Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas teknis dengan baik dan tepat	0,658	0,361	Valid
2	KT2 - Saya memahami prosedur kerja teknis yang berlaku di kantor	0,619	0,361	Valid
3	KT3 - Saya menguasai teknologi informasi yang digunakan di lingkungan kerja	0,587	0,361	Valid
4	KT4 - Saya mampu memecahkan permasalahan teknis yang dihadapi	0,643	0,361	Valid
5	KT5 - Kapasitas teknis saya terus meningkat dari waktu ke waktu	0,627	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,812	Reliabel
2	Manajemen Pengetahuan (X2)	0,847	Reliabel
3	Kapasitas Teknis ASN (Y)	0,831	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel melebihi nilai batas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,187 yang lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas regresi berganda. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,412 dan manajemen pengetahuan sebesar 1,412, keduanya jauh di bawah batas kritis 10. Nilai Tolerance masing-masing variabel sebesar 0,708 yang lebih besar dari 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model, artinya kedua variabel bebas tidak berkorelasi satu sama lain secara signifikan sehingga estimasi koefisien regresi dapat dipercaya. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,312 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,274 untuk variabel manajemen pengetahuan, keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga varian residual bersifat konstan (homoskedastis) dan seluruh asumsi klasik regresi berganda telah terpenuhi.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 menyajikan hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis ASN.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	3,412	1,243	2,745	0,008
Kepuasan Kerja (X1)	0,418	0,112	3,732	0,000
Manajemen Pengetahuan (X2)	0,362	0,098	3,694	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,412 + 0,418 X_1 + 0,362 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) nilai konstanta 3,412 mengindikasikan kapasitas teknis ASN ketika variabel bebas bernilai nol; (2) koefisien $b_1 = 0,418$ berarti setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kapasitas teknis sebesar 0,418 satuan; (3) koefisien $b_2 = 0,362$ berarti setiap peningkatan satu satuan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kapasitas teknis sebesar 0,362 satuan.

4.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel ($df=43$, $\alpha=0,05$, two-tailed) = 2,017. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh t-hitung = 3,732 > 2,017 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H_1 diterima: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN. Variabel manajemen pengetahuan memperoleh t-hitung = 3,694 > 2,017 dengan sig. 0,001 < 0,05, sehingga H_2 diterima: manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN.

4.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	312,457	2	156,228	24,631	0,000
Residual	272,345	43	6,334	-	-
Total	584,802	45	-	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai $F\text{-hitung} = 24,631 > F\text{-tabel} = 3,21$ dengan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima: kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN.

4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,731	0,534	0,513	2,517

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 7 menunjukkan nilai $R^2 = 0,534$, artinya 53,4% variasi kapasitas teknis ASN dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan, sedangkan 46,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4.7 Pembahasan Hasil

Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kapasitas teknis ASN konsisten dengan temuan [6] dan teori dua faktor [24]. Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja, mereka terdorong untuk mengembangkan kompetensi teknisnya secara proaktif. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong ASN untuk lebih aktif mengikuti pelatihan dan meningkatkan keahlian teknis dalam menjalankan tugas fasilitasi legislasi.

Pengaruh positif manajemen pengetahuan terhadap kapasitas teknis ASN mendukung temuan [7] dan model SECI dari [25]. Proses konversi pengetahuan tacit menjadi eksplisit melalui berbagi pengetahuan, dokumentasi, dan internalisasi memungkinkan transfer keahlian teknis dari pegawai berpengalaman kepada pegawai baru secara lebih sistematis. Implementasi manajemen pengetahuan yang baik di Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir akan menciptakan budaya belajar organisasi yang mendukung peningkatan kapasitas teknis secara berkelanjutan.

Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 53,4% variasi kapasitas teknis ASN. Kontribusi kepuasan kerja ($b=0,418$) sedikit lebih besar dibandingkan manajemen pengetahuan ($b=0,362$), menunjukkan bahwa faktor motivasional individual tetap menjadi fundamen penting, meskipun dukungan sistem pengetahuan organisasi juga tidak dapat diabaikan. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam konteks instansi legislatif daerah yang masih minim diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir ($t\text{-hitung} = 3,732$, $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$).
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir ($t\text{-hitung} = 3,694$, $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$).
3. Kepuasan kerja dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas teknis ASN ($F\text{-hitung} = 24,631$, $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$), dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,534$.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir untuk:

1. Meningkatkan kepuasan kerja ASN melalui perbaikan sistem kompensasi berbasis kinerja, perluasan kesempatan karier dan pengembangan diri, serta penguatan iklim kerja yang kondusif;
2. Membangun sistem manajemen pengetahuan yang terstruktur, meliputi platform digital berbagi pengetahuan, dokumentasi SOP teknis yang sistematis, dan program mentoring antar pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan menambahkan faktor motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, atau budaya organisasi, serta memperluas populasi ke seluruh instansi legislatif di Provinsi Riau.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Indragiri atas dukungan akademis yang diberikan, serta kepada seluruh ASN Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada tim penguji proposal yang telah memberikan masukan berharga demi penyempurnaan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494, 2014.
- [2] A. A. Rifai, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, "Persepsi pegawai terhadap implementasi manajemen talenta di organisasi pemerintahan," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 12, no. 1, pp. 14–26, 2021.
- [3] F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2011.
- [4] Muchlis, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai instansi pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir," *Jurnal Analisis Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 45–57, 2022.
- [5] Ahmad Rifai and M. S. Maarif, "Pengembangan kompetensi teknis ASN melalui manajemen talenta di Kementerian Keuangan," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 19, no. 2, pp. 312–325, 2021.
- [6] R. N. Sari and A. M. Putri, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai negeri sipil," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 112–124, 2021.
- [7] A. Nugroho, S. Wahyudi, and D. Rahmawati, "Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kompetensi teknis pegawai pada instansi pemerintah," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 12, no. 1, pp. 45–58, 2022.
- [8] A. L. Pertiwi and M. Y. Icy, "Peran Penguatan Motivasi dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja yang Optimal," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, vol. 2, no. 3, pp. 1170–1175, 2025.
- [9] Y. A. Kusuma, M. Ariani, and T. Yuliani, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kaltim Kariangau Terminal," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 412–420, 2026.
- [10] S. R. Akil, L. Hakim, and Safaruddin, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Modal Intelektual," *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 2, pp. 7914–7921, 2025.
- [11] Y. Akbar, "Implementasi Knowledge Management System Berbasis Web untuk Pengelolaan Tata Usaha Menggunakan Model SECI," *Jurnal Sains dan Teknologi Informasi*, vol. 5, no. 2, pp. 101–112, 2026.
- [12] N. P. Sahibuddin. A. Tahir, and S. Y. Mozin, "Profesionalitas Aparatur dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo," *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik dan Kebijakan Negara*, vol. 2, no. 4, pp. 249–266, 2025.
- [13] A. S. Kbarek, Amiruddin, A. K. Utami, and Djunaedi, "Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Supiori," *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 3, pp. 5899–5908, 2025.
- [14] A. Gates, "Impact of Knowledge Management on Employee Performance and Satisfaction," *European Journal of Information and Journal Management*, vol. 3, no. 3, pp. 1–13, 2024.
- [15] D. F. Restyorini, "Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) TBK," *Universitas Airlangga*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2019.
- [16] Sendianto and B. E. Saragih, "Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkomsel (Kisel) Jakarta Selatan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 60–69, 2023.
- [17] T. Rahman, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong," *Jurnal PubBis*, vol. 4, no. 2, pp. 155–163, 2020.
- [18] S. Akmalia, "Pengaruh Knowledge Management dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggara," *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, vol. 5, no. 1, pp. 153–167, 2020.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [20] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, 15th ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [21] J. Liebowitz, *Knowledge Management Handbook: Collaboration and Social Networking*, 2nd ed.

- Boca Raton: CRC Press, 2012.
- [22] Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, 3rd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- [23] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26, 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [24] F. Herzberg, Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company, 1966.
- [25] I. Nonaka and H. Takeuchi, The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press, 1995.
- [26] U. Sekaran and R. Bougie, Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, 8th ed. Hoboken: Wiley, 2019.
- [27] D. N. Gujarati and D. C. Porter, Dasar-dasar Ekonometrika, 5th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [28] S. Santoso, Mahir Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2020.
- [29] S. P. Robbins and T. A. Judge, Organizational Behavior, 18th ed. Hoboken: Pearson Education, 2021.
- [30] Sedarmayanti, Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, 3rd ed. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [31] A. A. P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 14th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [32] M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 23rd ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [33] G. Dessler, Human Resource Management, 16th ed. Hoboken: Pearson Education, 2020.
- [34] M. Armstrong and S. Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 15th ed. London: Kogan Page, 2020.
- [35] K. Dalkir, Knowledge Management in Theory and Practice, 3rd ed. Cambridge: MIT Press, 2017.
- [36] R. L. Mathis and J. H. Jackson, Human Resource Management: Essential Perspectives, 7th ed. Mason: Cengage Learning, 2015.
- [37] S. P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, 26th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [38] E. Turban, R. Sharda, and D. Delen, Decision Support and Business Intelligence Systems, 10th ed. Hoboken: Pearson Education, 2018.
- [39] Wibowo, Manajemen Kinerja, 6th ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- [40] W. Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2017.
- [41] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, Fundamentals of Human Resource Management, 8th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2020.
- [42] M. Widaningsih and H. Sjaifudian, "Pengembangan kapasitas aparatur desa dalam rangka peningkatan kualitas layanan publik," Jurnal Ilmu Pemerintahan, vol. 5, no. 2, pp. 88–102, 2019.
- [43] H. Naibaho, "Knowledge management dalam meningkatkan kompetensi SDM organisasi pemerintah," Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, vol. 19, no. 1, pp. 54–66, 2018.
- [44] W. Wahyudi and D. Sunarsi, "Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja organisasi publik di masa adaptasi kebiasaan baru," JPPI: Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, vol. 7, no. 2, pp. 285–291, 2021.
- [45] Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, 2017.