

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

Andi Silva Sutera¹, Dian Pane², dan Amiruddin³)

Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Tamalanrea Indah, Makassar, 90245

E-mail: silvastraa@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the implementation of knowledge management, employee performance, and influence of knowledge management on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 South Makassar. The type of research conducted in this study was descriptive and associative. Sampling technique used was a probability sampling technique with simple random sampling method. The data analysis used was the validity test and reliability test, descriptive statistical analysis with the Likert scale, the inferential statistical analysis with classical assumption tests including normality test and linearity test, simple linear regression analysis, T test, and coefficient of determination test (R²) with the help of IBM SPSS Statistics 25.0 program.

The results showed that the implementation of knowledge management PT PLN (Persero) UP3 South Makassar has the "excellent" category, employee performance of PT PLN (Persero) UP3 South Makassar has a "excellent" category, and knowledge management has positive and significant influence on employee performance PT PLN (Persero) UP3 South Makassar.

Keywords: *Knowledge Management, Employee Performance, PT PLN (Persero) UP3 South Makassar.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *knowledge management*, kinerja karyawan, dan pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif dengan *skala Likert*, analisis statistik inferensial dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25.0.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki kategori "sangat baik", kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki kategori "sangat baik", dan *knowledge management* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam era sekarang ini merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup dan pencapaian suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi perencana dan

pelaksana untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan. Kemampuan yang dimaksud harus dimiliki oleh sumber daya manusia adalah manajemen pengetahuan yang baik. Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* (KM) merupakan suatu pengaturan tentang bagaimana suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dengan mengaplikasikan aset pengetahuan. *Knowledge* perlu dikelola dengan baik sehingga dapat diakses oleh semua orang dalam perusahaan. Untuk mencapai efektivitas dalam perusahaan tentunya dibutuhkan proses yang benar dalam setiap pekerjaan maupun tindakan. Pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa diikuti oleh karyawan yang kompeten. Kompetensi karyawan akan meningkat jika proses manajemen pengetahuan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Tujuan manajemen pengetahuan adalah memberikan dan mengumpulkan pengetahuan. Selain itu, adanya manajemen pengetahuan juga untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pengelolaan informasi penting perusahaan hingga peningkatan kinerja karyawan.

Dalam lingkup dunia kerja, semakin baik manajemen pengetahuan maka akan semakin baik pula proses pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik, begitu juga dengan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Berdasarkan informasi awal dari beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa tingkat berbagi pengetahuan menjadi salah satu tantangan terberat untuk menggerakkan karyawan agar mau berbagi pengetahuannya dan mengakibatkan terhambatnya akses pemindahan pengetahuan yang seharusnya dapat terjadi di antara karyawan. Karena itu, rumusan penelitian ini adalah bagaimana penerapan *knowledge management* pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dan bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling* dengan jumlah karyawan sebanyak 66 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif dengan *skala Likert*, analisis statistik inferensial

dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R²). Alat pengolah data menggunakan program IBM SPSS Statistics 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
<i>Knowledge management (X)</i>	<i>Knowledge creation</i>	X1	0,270	0,029	Valid
		X2	0,571	0,000	Valid
		X3	0,674	0,000	Valid
		X4	0,657	0,000	Valid
		X5	0,633	0,000	Valid
	<i>Knowledge sharing</i>	X6	0,371	0,002	Valid
		X7	0,690	0,000	Valid
		X8	0,357	0,003	Valid
		X9	0,744	0,000	Valid
		X10	0,681	0,000	Valid
	<i>Knowledge utilization</i>	X11	0,285	0,020	Valid
		X12	0,621	0,000	Valid
		X13	0,679	0,000	Valid
		X14	0,669	0,000	Valid
		X15	0,689	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Y1	0,707	0,000	Valid
		Y2	0,536	0,000	Valid
		Y3	0,648	0,000	Valid
	Kualitas	Y4	0,530	0,000	Valid
		Y5	0,618	0,000	Valid
		Y6	0,604	0,000	Valid
	Ketepatan Waktu	Y7	0,505	0,000	Valid
		Y8	0,513	0,000	Valid
		Y9	0,533	0,000	Valid
	Efektivitas	Y10	0,585	0,000	Valid
		Y11	0,591	0,000	Valid
		Y12	0,570	0,000	Valid
	Kemandirian	Y13	0,562	0,000	Valid
		Y14	0,592	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
	Komitmen Kerja	Y15	0,627	0,000	Valid
		Y16	0,425	0,000	Valid
		Y17	0,554	0,000	Valid
		Y18	0,373	0,002	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai Sig (2 – tailed) < dari 0.05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X dan variabel Y menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel *knowledge management* dan kinerja karyawan mempunyai hasil nilai Sig (2 – tailed) < dari 0.05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *knowledge management* (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X)	0,862	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Uji reliabilitas mengacu kepada nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka dikatakan reliabel. Dengan melihat tabel 2. yang menunjukkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel *knowledge management* sebesar 0,862 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,861 dimana nilai tersebut lebih besar 0,60. Sehingga dapat dikatakan butir pertanyaan variabel *knowledge management* dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

1.2 Analisis Statistik Deskriptif

1.2.1 Knowledge Management

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel *knowledge management* terdiri dari tiga indikator yaitu indikator *knowledge creation* dengan hasil 3.41, indikator *knowledge sharing* dengan nilai 3.41 dan indikator *knowledge utilization* dengan nilai 3.32. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap *knowledge management* sebesar 3,38 yang berada pada interval skor 3,26-4,00 atau pada kategori “Sangat Baik” sehingga

knowledge management PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dapat dikatakan sangat baik.

1.3 Analisis Statistik Inferensial

1.3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati normal. Berikut uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yaitu apabila nilai sig. $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal. Sedangkan apabila nilai sig. $< 0,05$ maka dikatakan data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui hasil nilai sig. $0,419 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y apakah linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu apabila nilai Sig. *Deviation from linearity* $> 0,05$ artinya terdapat hubungan linier. Sedangkan apabila nilai Sig. *Deviation from linearity* $< 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan linear.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from linearity* $0,203 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier antara variabel *knowledge management* dan variabel kinerja karyawan.

1.3.2 Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *knowledge management* (X) berpengaruh secara signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan kriteria pengujian nilai sig $< 0,05$ yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel *knowledge management* terhadap variabel kinerja karyawan.

1.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) dalam penelitian ini sebesar 0,521 yang artinya besarnya proporsi variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge management* adalah sebesar 52,1 % sedangkan sisanya 47,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

2.1 *Knowledge Management* PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *knowledge management* memiliki tiga indikator yaitu *knowledge creation*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilization*. Nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel ini sebesar 3,38 dengan interval skor 3,26-4,00 yang berarti berada pada kategori sangat baik, sehingga dapat diartikan bahwa *knowledge management* PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan telah dilaksanakan dengan sangat baik karena memperoleh tanggapan yang sangat baik dari karyawan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan team leader administrasi dan umum PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan *knowledge management (creation, sharing, utilization)* dapat memenuhi *organization capital readiness* atau kesiapan organisasi yang mana kegiatannya termasuk target suatu perusahaan yang perlu dijalankan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang terlapor lewat aplikasi khusus yaitu PLN KITA.

Pada variabel *knowledge management*, indikator *knowledge creation* dan *knowledge sharing* memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,41 dengan interval skor 3,26-4,00 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dimana ini menjadi indikator yang paling berpengaruh pada variabel *knowledge management*. Jadi, semakin baik *knowledge creation* dan *knowledge sharing* dalam perusahaan seperti mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja, mengusulkan ide untuk dijadikan pedoman kerja, menghasilkan pedoman kerja baru melalui rapat, mendiskusikan pengalaman kepada karyawan, mendiskusikan pengalaman kepada atasan, berbagi pengetahuan seperti pengalaman kepada rekan kerja, berbagi pengetahuan kepada atasan seperti metode/cara/teknik dalam mengerjakan pekerjaan, berbagi informasi dan pengetahuan melalui sistem informasi, kesempatan untuk membagikan keterampilan/pengalaman/pengetahuan melalui kegiatan seminar atau kegiatan lain, berbagi pengetahuan dalam bentuk publikasi internal seperti

buletin elektronik/konvensional, maka hal ini akan semakin membantu peningkatan *knowledge management* yang dilakukan oleh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Selanjutnya nilai rata-rata terendah dari variabel *knowledge management* diraih oleh *knowledge utilization* yaitu sebesar 3,32 yang masih berada pada kategori sangat baik. Meskipun berada pada kategori sangat baik akan tetapi indikator ini merupakan indikator terendah karena terdapat beberapa karyawan yang memberikan tanggapan tidak setuju atau tidak baik.

2.2 Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan uji T pada tabel 7. yaitu nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan team leader administrasi dan umum PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang menyatakan bahwa adanya *knowledge management* dalam perusahaan dapat memudahkan karyawan dalam penemuan solusi atau penyelesaian masalah yang tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas diketahui bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini disebabkan karena semakin baik *knowledge management* yang dimiliki karyawan meliputi *knowledge creation*, *knowledge sharing* dan *knowledge utilization* akan berdampak pada semakin meningkatnya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dengan demikian kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan akan semakin meningkat pula.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *knowledge creation* dan *knowledge sharing* memperoleh nilai tertinggi dan indikator *knowledge utilization* memperoleh nilai rata-rata terendah. Kemudian, *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *knowledge management* yang dimiliki maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Reference List: Articles in Periodicals

- Adzima, Fauzan & Herman Sjahruddin. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 4 (1).
- Arfati, Rofikotul. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15 (1).
- Lie, Tjong Fei & Hotlan Siagian. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner. *Agora*, 6 (1).
- Maulana, Fajar., Sularso, Andi. R., & Titisari, Purnamie. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewieausahaan*, 6 (001).
- Pratami, Wulandari., Susanta, Hari., & Nurseto, Sendhang. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4 (4).
- Puryantini, Navik., Arfati, Rofikotul., & Tjahjadi, Bambang. (2017). Pengaruh Knowledge management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2 (2).
- Putri, Fannidia Ifani. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1).
- Zumali., Suharyadi., & Purawanto. (2018). Pengaruh Knowledge Creation Knowledge Sharing dan Knowledge Application Terhadap Pemberdayaan Karyawan Tetap Non Dosen (Studi Pada Universitas Mercu Buana). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4 (1).

Reference List: Books

- Hendrawan, Muhammad Rosyihan. (2021). *Manajemen Pengetahuan*. Cetakan ke-2. Jakarta: UB Press.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-2. Bandung: PT Refika Aditama.