

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN PADA KANTOR PLN UP3 TANJUNGPINANG

Wahyu Hidayat Wibowo¹
Maryati²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
maryatifahri@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang sudah disebar. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari data perusahaan. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik kuantitatif yang meliputi proses uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji analisis jalur (*path analysis*), dan uji hipotesis statistika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 6,188 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. *Knowledge management* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikansi yaitu $0.036 < 0.05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,038 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikansi yaitu $0.046 < 0.05$, maka H3 diterima dan H0 ditolak. Kesimpulannya *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : *Knowledge management*, Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan.

Abstract : *The purpose of this research is to know the influence of knowledge management on employee performance and company performance in the office of PLN UP3 Tanjungpinang. This research uses the primary data obtained from the results of the respondent's response to the questionnaire that has been disseminated. This research also uses secondary data derived from corporate data. The analytical techniques used are quantitative techniques which include the data quality test process, classical assumption test, regression analysis test, path analysis test, and statistical hypothesis test. The results showed that knowledge management of employees ' performance was obtained by the value of $T_{count} 6.188 > T_{table} 1.671$ and the value of significance is $0.000 < 0.05$, then H1 accepted and H0 rejected. Knowledge management of employees performance is obtained by the value of $T_{count} 2.152 > T_{table} 1.671$ and significance value is $0036 < 0.05$, then H2 accepted and H0 rejected. Performance of employees against the company's performance are obtained $T_{count} 2.038$ value $> T_{table} 1.671$ and value of significance is $0046 < 0.05$, then the H3 is accepted and H0 rejected. In conclusion, knowledge management has positive and significant effect on employee performance and company performance.*

Keywords : *Knowledge management, employee performance, company performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan selain mencari keuntungan ialah menciptakan kualitas kinerja yang optimal baik dari karyawannya ataupun dari perusahaan itu sendiri. Dunia bisnis modern saat ini telah memasuki era yang disebut dengan *postindustrial age* atau *information age*. Era yang ditandai dengan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja kini menjadi pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge work*). Informasi menjadi sebuah kata kunci penting di era ini. Kumpulan informasi yang tersistemasi dengan baik kemudian akan membentuk sebuah pengetahuan. Pengetahuan inilah yang pada akhirnya menjadi basis penting dalam jantung bisnis modern saat ini.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik di Indonesia dan termasuk salah satunya adalah kota Tanjungpinang provinsi Kepulauan Riau. Kantor PLN UP3 Tanjungpinang merupakan unit pelaksana pelayanan pelanggan yang mengelola dan mengatur seluruh cabang unit pelayanan pelanggan yang ada di Tanjungpinang dan Bintan.

Kesuksesan suatu organisasi sebagian besarnya bergantung pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan menghasilkan nilai dari sumber pengetahuan. Namun, dalam hal ini pergeseran demografi tenaga kerja

yang menyebabkan tantangan bagi Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. Sejumlah besar karyawan yang berpengalaman akan mengalami pensiun. Hal ini menyebabkan hilangnya memori pengetahuan perusahaan.

Dorongan penyelesaian masalah perusahaan dalam melakukan penghematan biaya keluar telah tidak lagi berada di dalam perusahaan, perjuangan Kantor PLN UP3 Tanjungpinang sangatlah antusias dalam mempertahankan produktivitas kerja, belum lagi apabila adanya kebijakan pemutusan atau pemindahan karyawan yang sudah ditentukan dan demikian hal itu juga akan membuat hilangnya beberapa pengetahuan pada perusahaan.

Adapun data karyawan yang akan menghadapi masa pensiun atau yang sudah pensiun dan karyawan yang mengalami pemindahan atau telah dipindahtugaskan untuk tahun 2019 terdapat pada **Tabel 1.1** berikut.

KETERANGAN	JUMLAH
Pensiun	3
Mutasi	28
Total	31

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang**”.

Tinjauan Pustaka *Knowledge Management*

Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola

pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Darroch, (Mosconi dan Roy, 2013). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada di dalam organisasi, Chidambranathan dan Swarooprani (2015) menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor pengetahuan yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda. Costa, (Didhl, 2013) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar (Falah dan Prasetya, 2017). Dalam proses pembuatan pengetahuan ini, kemudian dapat ditarik perbedaan pengetahuan menjadi dua kategori yaitu, pengetahuan “tacit” dan pengetahuan “eksplicit”.

a. *Tacit Knowledge*

Menurut Nonaka, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), pengetahuan tacit adalah berakar dalam tindakan, komitmen, dan keterlibatan dalam konteks tertentu, yang “berdiam” dalam kesadaran yang komprehensif dan pikiran manusia dan tubuh. Pengetahuan *tacit* merupakan pengetahuan yang ada di dalam pikiran setiap individu sesuai dengan pemahaman, keahlian, dan pengalaman seseorang.

b. *Eksplisit Knowledge*

Alavi, (Wijayanti dan Sundiman, 2017)

mengungkapkan, eksplisit dimensi pengetahuan (selanjutnya disebut sebagai pengetahuan eksplisit) diartikulasikan, dikodifikasi, dan dikomunikasikan dalam bentuk simbolik dan/atau bahasa alami. Contohnya pembelian sebuah produk elektronik, pasti disertai petunjuk pemakaian. Menurut Wijayanti dan Sundiman (2017), pengetahuan eksplisit adalah prosedur kerja dan teknologi.

Menurut Kosasih dan Budiani, (Falah dan Prasetya, 2017), penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan *personal knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Diperkuat oleh Nonaka, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), mengatakan pengetahuan eksplisit diskrit atau digital dan teknologi.

Kinerja Karyawan

Menjadi karyawan yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Whitmore, (Uno dan Lamatenggo, 2015), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang paling menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja

yang dianggapnya representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Menurut Wijayanti dan Sundiman (2017), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Menurut Choirinan, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sebagai berikut :

1. Perilaku, ketika tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugasnya.
2. Kompetensi, meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.
3. Pencapaian tujuan, aspek penilaian karyawan ini harus menjadi unsur yang paling positif dalam keseluruhan proses membantu karyawan untuk fokus pada perilaku yang akan menghasilkan hasil-hasil positif bagi semua yang berkepentingan.
4. Potensi perbaikan, perusahaan-perusahaan harus berfokus pada

masa depan, memasukan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam proses tersebut dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Indikator pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan dalam mencapai performa kerja yang maksimal. Menurut Dharma, (Koencoro, 2013:4) (Falah dan Prasetya, 2017) dapat dilihat dari tiga cara pengukuran berikut ini :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Ketepatan waktu
Berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan waktu yang dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

Kinerja Perusahaan

Menurut Wibisono (2011), proses pengolahan perusahaan atau organisasi pada dasarnya merupakan jantung dari seluruh proses operasi yang harus dilakukan dengan seksama, efektif, dan efisien.

Dikelola dengan menggunakan pendekatan ilmiah serta mendasarkan strategi operasinya pada pendekatan tertentu. Karena merupakan jantung dari perusahaan,

proses internal itu sendiri paling banyak membutuhkan indikator kinerja yang merupakan representatif dari daya saing perusahaan terhadap kompetitornya. Menurut Kaplan dan Norton, (Falah dan Prasetya, 2017) kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan metode *balanced score card*, metode *balanced score card* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian secara cepat, tepat dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang performansi bisnis. Pengukuran kinerja perusahaan memandang unit bisnis dari empat perspektif, yaitu :

1. Perspektif keuangan (*financial*)
2. Perspektif Pelanggan (*customer*)
3. Perspektif Proses Bisnis Dalam Perusahaan (*internal business process*)
4. Proses pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*)

Menurut Venkatrman dan Ramanujam, (Kusuma dan Devie, 2013) kinerja perusahaan memiliki tiga dimensi, yaitu kinerja keuangan, kinerja operasional, dan kinerja pemangku kepentingan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif. Adapun jumlah populasi yang terdapat pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang, yaitu berjumlah 60 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh maka keseluruhan populasi menjadi sampel. Definisi operasional variabel pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. *Knowledge Management*

Ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang (Darroch, 2003 dalam Mosconi dan Roy 2013).

Indikator :

a. *Personal Knowledge*

- Mempelajari pengetahuan
- Meningkatkan pengetahuan
- Mengalirkan pengetahuan

b. *Job Procedure*

- Mempertahankan kualitas kerja
- Mempertahankan hasil kerja

c. *Technology*

- Penggunaan sarana teknologi
- Penggunaan perangkat teknologi

2. Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wijayanti & Sundiman, 2017).

Indikator :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

3. Kinerja Perusahaan

Proses pengolahan perusahaan atau organisasi pada dasarnya merupakan jantung dari seluruh proses operasi yang harus dilakukan dengan seksama, efektif, dan efisien. (Wibisono 2011).

Indikator :

- a. Kinerja Keuangan
 - Kecukupan modal
 - Likuiditas
 - Profitabilitas perusahaan
- b. Kinerja Operasional
 - Keefektifan
 - Keefisienan
 - Tanggung jawab sosial (produktifitas, siklus dan kepatuhan terhadap peraturan)
- c. Kinerja Pemangku Kepentingan
 - Ketepatan biaya
 - Ketepatan waktu
 - Ketepatan kualitas Dan untuk teknik analisis

data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi dan analisis jalur metode *triming*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat rekursif atau tidak memiliki arus umpan balik (*feedback looping*). Pada penelitian ini terdapat asumsi bahwa *Knowledge Management* mempengaruhi Kinerja Perusahaan secara tidak langsung dengan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening*.

Untuk menguji model jalur akan digunakan perumusan persamaan struktural metode *triming* sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan $(X - Y_2) \rightarrow P1$
- b. Pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* $(X - Y_1 - Y_2) \rightarrow P2 \times P3$

- c. Pengaruh total $\rightarrow P1 + (P2 \times P3)$

Total Effect = Direct Effect + Indirect Effect

$$\begin{aligned} \text{Total Effect} &= P1 + (P2 \times P3) \\ &= 0.308 + (0.631 \times 0.292) \\ &= 0.308 + 0.185 \\ &= 0.493 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan model analisis jalur (*path analysis*) di atas, maka didapatkan hasil *total effect* sebesar 0.493. Namun hasil uji juga menunjukkan hubungan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan lebih banyak dipengaruhi oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0.308 dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0.185 ($0.185 < 0.308$).

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Drroch, (Mosconi dan Roy, 2013). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada di dalam organisasi. Menurut As'ad, (Uno dan Lamatenggo, 2015) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Diketahui koefisien korelasi *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan $R = 0.631$, dengan $R^2 = 0.398$, artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel *Knowledge Management* dengan kontribusi sebesar 39.8%, dan sisanya 60.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari persamaan.

Berdasarkan hasil penelitian

di atas, diketahui variabel *Knowledge Management* diperoleh nilai t_{hitung} 6,188 dan t_{tabel} 1,671, sehingga nilai t_{hitung} 6,188 > t_{tabel} 1,671. Berdasarkan nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan dapat diketahui bahwa $Sig. < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil nilai signifikansi untuk *Knowledge Management* yaitu $0.000 < 0.05$. berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wijayanti & Sundiman, 2017) yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pasa PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)”, dengan hasil *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Costa, (Didhl, 2013) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi. Menurut Wibisono (2011), proses pengolahan perusahaan atau organisasi pada dasarnya merupakan jantung dari seluruh proses operasi yang harus dilakukan dengan seksama, efektif, dan efisien.

Diketahui koefisien korelasi *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan $R = 0.542$, dengan $R^2 = 0.294$, artinya variabel

Kinerja Perusahaan dapat dipengaruhi oleh variabel *Knowledge Management* dengan kontribusi sebesar 29.4%, dan sisanya 70.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari persamaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui variabel *Knowledge Management* diperoleh nilai t_{hitung} 2,152 dan t_{tabel} 1,671, sehingga nilai t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,671. Berdasarkan nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan dapat diketahui bahwa $Sig. < 0.05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil nilai signifikansi untuk *Knowledge Management* yaitu $0.036 < 0.05$. berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Perusahaan.

Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kusuma & Devie, 2013) yang berjudul “Analisa Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan”, dengan hasil *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut McDaniel, (Uno dan Lamatenggo, 2015), memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Menurut Venkatrman dan Ramanujam, (Kusuma dan Devie, 2013), kinerja perusahaan memiliki

tiga dimensi, yaitu kinerja keuangan, kinerja operasional, dan kinerja pemangku kepentingan.

Diketahui koefisien korelasi Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan $R = 0.542$, dengan $R^2 = 0.294$, artinya variabel Kinerja Perusahaan dapat dipengaruhi oleh variabel Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 29.4%, dan sisanya 70.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari persamaan.

Berdasarkan hasil peneliatan di atas, diketahui variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,038$ dan $t_{tabel} 1,671$, sehingga nilai $t_{hitung} 2,038 > t_{tabel} 1,671$. Berdasarkan nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan dapat diketahui bahwa $Sig. < 0.05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil nilai signifikansi untuk Kinerja Karyawan yaitu $0.046 < 0.05$. berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Perusahaan.

Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Falah & Prasetya, 2017) yang berjudul "Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk)", dengan hasil kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management* (X) terhadap

Kinerja Karyawan (Y1) pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management* (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y2) pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* maka Kinerja Perusahaan juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja Karyawan (Y1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y2) pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kinerja Karyawan maka Kinerja Perusahaan juga akan meningkat.

Saran

1. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di Kantor PLN UP3 Tanjungpinang maka dapat dilihat dari rata-rata terendah dari variable *Knowledge Management* adalah item "Fasilitas penyimpanan data yang ada saat ini sangat membantu proses kerja pegawai". Berdasarkan hal tersebut Kantor PLN UP3 Tanjungpinang bisa lebih memperlihatkan penciptaan pengetahuan lebih meningkatkan atau menstruktur ulang fasilitas penyimpanan data yang ada agar program *Knowledge Management* dapat berjalan dengan baik dan dapat

membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di Kantor PLN UP3 Tanjungpinang maka dapat dilihat dari rata-rata terendah dari variabel Kinerja Karyawan adalah item “ketentuan perusahaan seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya sudah terbilang ideal”. Berdasarkan hal tersebut Kantor PLN UP3 Tanjungpinang bisa lebih menyesuaikan lagi untuk berapa lama jam bekerja dalam satu harinya sehingga karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.
3. Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di Kantor PLN UP3 Tanjungpinang maka dapat dilihat dari rata-rata terendah dari variabel Kinerja Perusahaan adalah item “PLN mampu membiayai likuiditas yang tinggi untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang bersifat jangka pendek”. Berdasarkan hal tersebut Kantor PLN UP3 Tanjungpinang bisa lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih giat lagi dalam tujuan untuk memperoleh profit sehingga dapat membiayai likuiditas untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang bersifat jangka pendek.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan diharapkan hasil penelitian ini

dapat dipergunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualooush, shadi habis, Obeidat, A. M., Tarhini, A., & Masa'deh, R. (Moh'd T. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on employees' performance. *The Journal of Information & Knowledge Management Systems*, Vol.48(Issue 2).
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50 No.2
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Indriantoro, & supomo. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. yogyakarta.
- Kusuma, F. S. D., & Devie. (2013). Analisa Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *BUSINESS ACCOUNTING REVIEW*, VOL. 1.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (H. A. Susanto, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, B., Alhabsji, T., & Astuti, E. S. (2013). *Praktik Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Inovasi*. Malang: UB Press.
- Makore, & Eresia-Eke, C. (2014). The Role Of Knowlege Management In Organizational Performance. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, Vol. 3, p1*.
- Monsow, E. . Y., Runtuwene, R. F., Rumawas, W. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Riduwan, Kuncoro, E. A., & Akdon. (2011). *Cara Menggunakan Santoso, S. (2014). SPSS 22 From Essential to Expert Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Alfabeta.
- Riduwan, Kuncoro, E. A., & Akdon. (2011). *Cara Menggunakan Santoso, S. (2014). SPSS 22 From Essential to Expert Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. *Dan Memakai Path Analysis(Analisis Jalur)*. (B. Alma, Ed.)(Cetakan Ke). Bandung
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. (A. Prabawati, Ed.). yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis* (Cetakan Pe).Jakarta: Caps
- Wijayanti,desi putri, & Sundiman, D.(2017).Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS kabupaten kota waringin timur