



**PELATIHAN DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAMOUNT ENTERPRISE INTERNATIONAL**

Joko Susilo^a, Saogi^b, Anton PW Nomleni^c

^a Mahasiswa manajemen, joko.susilo1821@gmail.com, Matana University

^b Mahasiswa manajemen, saogiadib@gmail.com, Matana University

^c: Dosen pembimbing, anton.nomleni@matanauniversity.ac.id, Matana University

ABSTRAK

Dalam menjalankan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan harus memiliki adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari melakukan pelatihan dan knowledge management. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan tepat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dan mengetahui dengan tepat hubungan yang signifikan antara Knowledge management dengan kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International. Analisis data menggunakan Kendall's Tau. Hasil penelitian melalui uji kendall's tau variabel pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel knowledge management berhubungan positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dan menjalankan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja agar karyawan lebih meningkatkan knowledge management supaya dapat mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan tercapainya tujuan di PT Paramount Enterprise International, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel pelatihan dan knowledge management memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International.

Kata kunci : Hubungan; Pelatihan; *Knowledge Management*; terhadap Kinerja

ABSTRACT

In carrying out an activity carried out by a company, it must have quality human resources. Human resources need to be managed as well as possible starting from conducting training and knowledge management. This study aims to determine the exact significant relationship between training and employee performance and to determine the exact significant relationship between knowledge management and employee performance at PT. Paramount Enterprise International. Data analysis using Kendall's Tau. The results of the study through the Kendall's tau test that the training variable was positively and significantly related to employee performance. While the knowledge management variable has a positive and significant relationship with employee performance. Companies need to pay attention and run training programs to improve performance so that employees can further improve knowledge management in order to develop abilities, knowledge and achieve goals at PT Paramount Enterprise International, related to the results of research conducted showing that training and knowledge management variables have a positive influence on employee performance at PT Paramount International Enterprises.

Keywords: Relationship; Training; Knowledge Management; on Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan harus memiliki adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Artinya sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal. Di antara sumber daya manusia (SDM) itu sendiri kepintaran dan kecerdasan sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan prilakunya juga sangat berbeda, akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan yang dikemukakan diatas. Sumber daya manusia (SDM) memiliki andil dalam perencanaan, penggerak, serta penentu dalam mencapai fungsi dan tujuan suatu perusahaan. Guna mencapai semua itu seluruh sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan sebaik-baiknya

mulai dari melakukan pelatihan dan pengembangan knowledge management terhadap karyawan untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal. (Dr kasmir, S.E, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan yang sedang berkembang. Persaingan dalam bisnis sangatlah pesat, yang dibarengi dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan yang cepat. Hal ini akan membuat pihak perusahaan yang tidak mengembangkan diri dan sumber daya yang dimilikinya akan tertinggal oleh perusahaan lain.(Sari, 2021). Pelatihan dan knowledge management akan memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan knowledge management, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar dan 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.(Falah & Parestya, 2017).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya. Knowledge management ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik institusi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali secara efektif, efisien, dan dipelajari sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah seorang staff di perusahaan, ia di tempatkan di bagian yang baru baginya, seorang staff mencoba mempelajari materi-materi yang dibutuhkan dalam operasional sehari-hari menggunakan memorinya dalam menangkap informasi dari job description, standard operation procedure serta arahan dari atasan barunya. Kemudian seorang karyawan itu membentuk persepsi yang menimbulkan pengertian atau pemahaman dan mewujudkannya dengan melaksanakan tugasnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap. Pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada karyawan baru, tetapi pelatihan kerja juga diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan. Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional di bidangnya (Wibowo, 2019). Pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya saat ini atau pada pekerjaan lain yang akan segera dijabatnya.

2. Pengertian Knowledge Management

Knowledge management adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptkan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari didalam organisasi atau perusahaan. Kegiatan ini biasanya terkait dengan sasaran organisasi dan ditunjukan untuk mencapai suatu hasil tertentu, seperti berpengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompotitif, atau menciptakan inovasi yang berkelanjutan.(Muhammad Rosyihan Hendrawan, 2021). Knowledge management adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik institusi atau perusahaan untuk menemukan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mentransfer informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan.

3. Pengertian Kinerja

Menurut (Prof. Dr. Wibowo S.E., 2018), kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sementara itu, Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengandung pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 88 orang dimana responden diperoleh dari perhitungan menggunakan rumus slovin, untuk menghindari adanya resiko ketidak sesuaian kriteria responden dengan deskriptif yang diinginkan oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Paramount Enterprise International yang bekerja pada kantor Paramount Plaza.

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari penyebaran kuesioner terhadap 88 responden, diketahui memiliki $n = 88$ dan $df = (N-2)$ dan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka r nilai r tabel = 0,209. Sehingga, seluruh pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Berikut merupakan hasil dari Uji Validitas X1.1 sampai X2.5 menggunakan software SPSS:

Tabel Hasil Uji Validitas (X1)

Variable	Item Pertanyaan	r Table	r Hitung	Keterangan
Pelatihan X1	X1.1	0,209	0,548	VALID
	X1.2	0,209	0,643	VALID
	X1.3	0,209	0,401	VALID
	X1.4	0,209	0,692	VALID
	X1.5	0,209	0,711	VALID
	X1.6	0,209	0,605	VALID

Tabel Hasil Uji Validitas (X2)

Variable	Item Pertanyaan	r Table	r Hitung	Keterangan
Knowledge Management X2	X2.1	0,209	0,644	VALID
	X2.2	0,209	0,741	VALID
	X2.3	0,209	0,686	VALID
	X2.4	0,209	0,444	VALID
	X2.5	0,209	0,653	VALID

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa nilai dari masing-masing pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan r hitung $>$ r tabel (0,209). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

Selanjutnya, hasil dari Uji Validitas Y1 sampai Y4 menggunakan software SPSS terlihat pada data dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Validitas (Y)

Variable	Item Pertanyaan	r Table	r Hitung	Keterangan
KINERJA Y	Y1	0,209	0,712	VALID
	Y2	0,209	0,674	VALID
	Y3	0,209	0,654	VALID
	Y4	0,209	0,738	VALID

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa nilai dari masing-masing pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan r hitung $>$ r tabel (0,209). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengujian yang digunakan dalam menguji reliabilitas adalah uji Cronbach's Alpha, dimana suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0.6. Berikut merupakan hasil dari Uji Reliabilitas variabel X1.1 sampai X2.5 menggunakan software SPSS:

Hasil Uji Reliabilitas (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	6

Hasil Uji Reliabilitas (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Kemudian, dibawah ini merupakan hasil dari Uji Reliabilitas variabel Y1 sampai Y4 menggunakan software SPSS:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.638	4
------	---

Hasil Uji Kendall's

Hasil Uji Kendall's tau Variabel X1 dengan Y

Correlations

			PELATIHAN	KINERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	PELATIHAN	Correlation Coefficient	1.000	.519**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	88	88
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.519**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	88	88

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			KNOWLEDGE MANAGEMENT	KINERJA KARYAWAN
Kendall's tau_b	KNOWLEDGE MANAGEMENT	Correlation Coefficient	1.000	.508**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	88	88
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.508**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	88	88

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 24.0, 2022)

Uji Z

Hasil Uji Kendall's Tau Pelatihan

$$Z \text{ hitung} = \frac{3 \cdot 0,519 \sqrt{88(88-1)}}{\sqrt{2(2 \cdot 88+5)}} = +7,16$$

Hasil Uji Kendall's Tau *Knowledge Management*

$$Z \text{ hitung} = \frac{3 \cdot 0,508 \sqrt{88(88-1)}}{\sqrt{2(2 \cdot 88+5)}} = +7,00$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan PT Paramount Enterprise International.**

Berdasarkan dari uji Kendall's Tau yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji ini menunjukkan nilai signifikan Pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Z hitung 7,16 lebih besar dari Z tabel sebesar 1,96 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian disimpulkan bahwa variabel pelatihan bernilai positif signifikan yang artinya Pelatihan memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan PT Paramount Enterprise International. Pelatihan dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan, membuat karyawan merasa diperhatikan dan memberikan berikan dorongan mengenai pengetahuan kepada karyawan. Melalui program pelatihan yang sering di adakan oleh perusahaan dalam waktu satu bulan sekali dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam melakukan pelatihan di PT Paramount Enterprise International, pelatihan dilakukan di dalam perusahaan dengan topik yang berhubungan dengan kondisi yang di butuhkan kantor dan yang melatih biasanya berasal dari dalam perusahaan. Hal ini dilakukan karena perusahaan memiliki lembaga pelatihan sendiri. Namun kegiatan ini dilakukan karena jumlahnya relatif sedikit, sehingga tidak efisien jika dilakukan di luar perusahaan. Teknik pelatihan di PT Paramount Enterprise International memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya, karena kondisi kebutuhan perusahaan mendesak dan peserta pelatihan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu sehingga tinggal

menyesuaikan diri dan memperdalam dengan pekerjaannya. Selain itu ada pula teknik presentasi yang diberikan pemahaman melalui tatap muka namun semenjak pademi teknik presentasi dilakukan online.

Hubungan Knowledge Management Dengan Kinerja Karyawan PT Paramount Enterprise International.

Berdasarkan dari hasil uji Kendall's Tau yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi Knowledge Management sebesar $0.000 < 0,05$ dan Z hitung 7,00 lebih besar dari Z tabel sebesar 1.96 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel Knowledge Management bernilai positif signifikan yang artinya bahwa Knowledge Management memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Semakin penerapan Knowledge Management mampu diterapkan di perusahaan ini maka perusahaan akan memiliki keunggulan dalam bersaing. Memperluas dan mengembangkan pengetahuan pribadi, berbagi tacit knowledge individu melalui interaksi sosial sehingga muncul perspektif baru, mengeksternalkan perspektif yang sudah tercipta tersebut kedalam bentuk konsep, konsep yang sudah tercipta tersebut selanjutnya dikristalisasikan melalui uji coba ke beberapa bagian atau departemen yang ada di dalam perusahaan, menyatukan dan menyaring apakah pengetahuan yang diciptakan di dalam perusahaan benar-benar bermanfaat melalui langkah penilaian dan yang terakhir pengetahuan yang sudah tercipta di sebarakan ke seluruh karyawan sehingga terintegrasi.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International ini memiliki nilai koefisien yang " KUAT ". Variabel knowledge management dengan kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International ini memiliki nilai koefisiensi yang " KUAT ".

Saran

Dengan adanya hubungan yang signifikan atau nyata, memiliki nilai koefisiensi yang kuat dan bernilai positif antara pelatihan dan knowledge management terhadap kinerja karyawan maka penerapannya harus dipertahankan, lalu dilakukan secara berkelanjutan dengan ditingkatkannya pelatihan diadakan seminggu sekali dengan materi-materi yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Bobby Andre Andhara, Faiza Ratna Umoro, C. H. T. L. (2018). *KNOWLEDGE MANAGEMENT* (Pertama). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Chandra, D. K., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 480–489.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. July, 1–23.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Reguler). Prenada Media.
- Dr kasmir, S.E, M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke lima). PT Rajagrafindo persada.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Revisi). Bumi Aksara.
- Elfadilla, M. B. (2018). *KARYAWAN DI BRI SYARIAH KCP METRO Oleh : MQ BARATI ELFADILLA Jurusan : SI-Perbankan Syariah Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)METRO1440H/2018M.43*. https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQBARATIELFADILLA.pdf
- Falah, A., & Parestya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.
- Harimu, Y. E., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/32586>
- Kasanah, A. A. (2016). No Title No Title No Title. *Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kinerja Himpunan Mahasiswa Jurusan I*, 4(1), 1–23.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor BadanPusatStatistikdiMaluku).*JurnalManis*,2(1),1–10.

- <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen*, November, 111.
- Maria, D. (2017). UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Monson, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(001), 269329.
- Muhammad Rosyihan Hendrawan. (2021). *MANAJEMEN PENGETAHUAN* (Kedua). UB Press.
- Ningsih, S. S. (2019). No Title عقابيا المتفوقين الثانويـة المرحلة طلاب لدى النفسـي للصمود كمدخل الحكمة تنمية. *ال*
- Paramount Land. (n.d.). *Company Profile*. Retrieved June 6, 2021, from <https://www.paramount-land.com/company-profile-2/>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN* (Ke 26). ALFABETA,CV.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Sari, N. (2021). *Pengaruh Knowledge Management Pada Perilaku Investor*. 12, 30–40.
- SIANTURI, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. *Preeklamsia Berat*, 44–85. [repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter%20II.pdf)
- Singgih Santoso. (2015). *Menguasai Statistik Non Parametrik*. PT Elex Media Komputindo.
- Sjahrudin, F. A. & H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Industri Jasa Perbankan (BPD). *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 11(1), 12. <https://doi.org/10.22441/oe.v11.1.2019.012>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Syafdiana, W. (2020). *Pengaruh Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/13015>